ZENO SIMM

O ACOSSO PSÍQUICO NA RELAÇÃO DE EMPREGO COMO VIOLAÇÃO DE DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR NO ÂMBITO EMPRESARIAL E AS RESPOSTAS JURÍDICAS PARA SUA PREVENÇÃO E REPARAÇÃO

CURITIBA
2007

ZENO SIMM

O ACOSSO PSÍQUICO NA RELAÇÃO DE EMPREGO COMO VIOLAÇÃO DE DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR NO ÂMBITO EMPRESARIAL E AS RESPOSTAS JURÍDICAS PARA SUA PREVENÇÃO E REPARAÇÃO

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em Direito Empresarial e Cidadania do Centro Universitário Curitiba, como requisito parcial para obtenção do Título de Mestre em Direito.
Orientadora: Professora Doutora Gisela Maria Bester

CURITIBA
2007

ZENO SIMM

O ACOSSO PSÍQUICO NA RELAÇÃO DE EMPREGO COMO VIOLAÇÃO DE DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR NO ÂMBITO EMPRESARIAL E AS RESPOSTAS JURÍDICAS PARA SUA PREVENÇÃO E REPARAÇÃO

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do Título de Mestre em Direito pelo Centro Universitário Curitiba.
Banca Examinadora constituída pelos seguintes professores:

Presidente: _____
GISELA MARIA BESTER

_____
ALDACY RACHID COUTINHO

_____
WILSON RAMOS FILHO

Curitiba, 5 de setembro de 2007

SUMÁRIO

RESUMO..... 7

RESUMEN..... 8

INTRODUÇÃO..... 9

I – OS DIREITOS FUNDAMENTAIS E A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. 15
I.1 – OS DIREITOS FUNDAMENTAIS E O ESTADO DE DIREITO..... 15
I.2 – DIREITOS FUNDAMENTAIS: NOÇÕES GERAIS, CLASSIFICAÇÃO, ABRANGÊNCIA, EXTENSÃO E INDIVISIBILIDADE..... 17
I.2.1 – Direitos Fundamentais Sociais..... 23
I.3 – DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA: NOÇÃO E CONTEÚDO..... 30
I.4 – DIREITOS FUNDAMENTAIS E DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988..... 36

II – OS DIREITOS FUNDAMENTAIS E O DEVER DE BOA-FÉ NA RELAÇÃO DE EMPREGO NO BRASIL..... 41
II.1 – AS EMPRESAS E A APLICAÇÃO DIRETA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES INTERPRIVADAS..... 41
II.2 – DIREITOS FUNDAMENTAIS DE APLICAÇÃO ESPECÍFICA NA RELAÇÃO DE EMPREGO NO BRASIL..... 52
II.2.1 – Direito ao Meio Ambiente de Trabalho Psicologicamente Sadio..... 56
II.3 – PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR..... 64
II.3.1 – Abuso de Direito e Direito de Resistência..... 75
II.3.2 – Os Direitos Fundamentais como Limitadores do Poder Diretivo do Empregador..... 80
II.4 – O DEVER DE BOA-FÉ OBJETIVA NA RELAÇÃO DE EMPREGO..... 88

III – ACOSSO PSÍQUICO NO AMBIENTE DE TRABALHO: FORMAS, PREVENÇÃO E REPARAÇÃO..... 100
III.1 – ACOSSO PSÍQUICO: NOÇÕES GERAIS QUANTO À CARACTERIZAÇÃO E FORMAS..... 100
III.2 – O ACOSSO PSÍQUICO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO E SUAS MANIFESTAÇÕES..... 138
III.2.1 – Atitudes Lícitas e Acosso Psíquico: Confronto e Distinção..... 144
III.2.2 – Sujeitos e Entorno..... 150
III.2.3 – Bem Jurídico Afetado..... 163
III.2.4 – Formas de Manifestação e Conseqüências..... 172
III.2.5 – Comprovação do Acosso na Esfera Judicial..... 192
III.2.6 – Atitudes Preventivas dos Empregadores..... 200
III.3 – OS DANOS CAUSADOS PELO ACOSSO PSÍQUICO NO AMBIENTE DE TRABALHO E SUA REPARAÇÃO..... 205
III.3.1 – Dano e suas Espécies..... 205
III.3.1.1 – Classificação conforme o bem atingido. Dano à pessoa e a coisas..... 214
III.3.1.2 – Classificação conforme o efeito econômico..... 220
III.3.1.3 – Dano aos direitos de personalidade. Dano moral..... 225
III.3.2 – Responsabilidade Civil do Empregador..... 248
III.3.3 – Reparação dos Danos: a Indenização e sua Quantificação..... 285

IV – RUPTURA CONTRATUAL, TUTELA JUDICIAL E OUTRAS FORMAS DE REAÇÕES AO ACOSSO PSÍQUICO..... 301
IV.1 – O ACOSSO E A RUPTURA CONTRATUAL: JUSTA CAUSA E DESPEDIDA INDIRETA..... 301
IV.2 – INSTRUMENTOS PROCESSUAIS PARA A PREVENÇÃO, A CESSAÇÃO E A RAPARAÇÃO DOS DANOS DO ACOSSO PSÍQUICO..... 311
IV.2.1 – Tutela Preventiva ou Inibitória..... 318
IV.2.1.1 – Antecipação da tutela inibitória..... 331
IV.2.2 – Tutela Repressiva ou Ressarcitória..... 341
IV.2.3 – Outras Questões Processuais..... 342
IV.3 – ATUAÇÃO DOS SINDICATOS E DO PODER PÚBLICO..... 360

IV.3.1 – Atitudes Sindicais..... 361
IV.3.2 – Intervenção da Autoridade Administrativa e do Ministério Público..... 370
IV.3.3 – Ações no Âmbito da Seguridade Social e da Comunidade..... 373
IV.3.4 – Breves Referências ao Tratamento Dispensado ao Acosso Psíquico em Outros Países..... 379

CONCLUSÃO..... 383

REFERÊNCIAS..... 409

ANEXOS..... 422
ANEXO I - *LIPT – LEYMANN INVENTORY OF PSYCHOLOGICAL TERRORIZATION*..... 423
ANEXO II - *LIPT* REDUZIDO DE VAN DICK E WAGNER..... 427
ANEXO III – CONDUTAS DE *MOBBING* SEGUNDO KNORZ E ZAPF..... 429
ANEXO IV – ESTATÍSTICAS SOBRE ASSÉDIO MORAL NA EUROPA..... 431
ANEXO V – LISTA DE PÁGINAS *WEB*..... 434

RESUMO

Este trabalho de pesquisa objetivou analisar a aplicabilidade dos direitos fundamentais da pessoa no âmbito da relação empregado-empregador e como tais direitos podem ser vulnerados pela prática do acosso psíquico sobre o trabalhador, assinalando os instrumentos jurídicos existentes para prevenir e reparar esse mal. Examinou-se a teoria dos direitos fundamentais e o princípio da dignidade da pessoa humana, sua constitucionalização e incidência nas relações interprivadas, particularmente no espaço empresarial, destacando-se o direito do trabalhador a um meio ambiente laboral psicologicamente sadio. Descreveram-se o poder diretivo do empregador e seus desdobramentos, assim como as hipóteses de uso abuso desses poderes e o exercício do direito de resistência do empregado às ordens ilícitas, apontando-se os direitos fundamentais e o princípio da boa-fé objetiva como limitadores do poder de mando do empregador. Foi apontada a ocorrência freqüente de atos de acosso psíquico ou assédio moral no marco das relações de trabalho e como se caracteriza e se manifesta esse fenômeno, distinguindo-o de outras figuras assemelhadas e indicando-se os bens jurídicos por ele afetados. Enunciaram-se as conseqüências do processo de acosso para a vítima, para a empresa e para a sociedade, estabelecendo-se os meios judiciais de comprovação da sua ocorrência e arrolando-se as atitudes preventivas a cargo do empregador. Tratou-se dos danos causados pela prática do acosso psíquico no ambiente de trabalho, fazendo-se uma classificação desses danos e demonstrando-se a responsabilidade do empregador pela respectiva reparação *in natura* ou por meio de indenização compensatória. Analisaram-se também aspectos jurídicos da ruptura contratual em decorrência do assédio e suas conseqüências jurídicas. Foram enumerados os instrumentos processuais disponíveis para a prevenção, a cessação e a reparação das lesões oriundas do acosso, com destaque para a tutela preventiva ou inibitória e a análise do procedimento indenizatório e de outras questões processuais como a competência jurisdicional e a prescrição. Esboçaram-se algumas atitudes e medidas que podem ser adotadas pelos sindicatos, pelas autoridades e pela sociedade no combate ao acosso psíquico no ambiente de trabalho, descrevendo-se as coberturas proporcionadas pela seguridade social às vítimas dessa agressão. Fez-se, por fim, uma referência sintética às medidas adotadas por outros países a respeito do assunto.

Palavras-chave: direitos fundamentais – acosso psíquico – assédio moral – dano moral – prevenção – reparação.

RESUMEN

Este trabajo de pesquisa tuvo como objetivo analizar la aplicabilidad de los derechos fundamentales de la persona en el contexto de la relación empleado-empleador y como tales derechos pueden ser vulnerables por la práctica del acoso psíquico acerca del trabajador, apuntando los instrumentos jurídicos existentes en Brasil para prevenir y reparar este mal. Fue analizada la teoría de los derechos fundamentales y el principio de la dignidad del ser humano y su constitucionalización e incidencia en las relaciones ínter privadas, en particular en el espacio empresarial, donde se destaca el derecho del trabajador en el ambiente laboral sicológicamente sano. Se describió el poder directivo del empleador y sus desdoblamientos, así como el caso del uso abusivo de esos poderes y el ejercicio del derecho de resistencia del empleado a las órdenes indebidas, donde se apuntan los derechos fundamentales y el principio de buena-fe objetiva como limitadores de los poderes de mando del empleador. Fue apuntada la ocurrencia frecuente de actos de acoso psíquico o asedio moral en el marco de las relaciones de trabajo y como se caracteriza y se manifiesta ese fenómeno, diferenciándole de otras figuras semejantes, y señalando los bienes jurídicos por él afectados. Se enunciaron las consecuencias del proceso de acoso a las victimas, a la empresa y a la sociedad, estableciéndose los medios judiciales de comprobación de su ocurrencia, y listando las actitudes preventivas a cargo del empleador. Se trató de los daños motivados por la práctica de acoso psíquico en el ambiente de trabajo, haciéndose una clasificación de eses daños y demostrando la responsabilidad del empleador a la respectiva reparación *in natura* o por medio de una indemnización compensatoria. Se analizó, también, los aspectos de ruptura contractual proveniente del asedio y sus consecuencias jurídicas. Fueron enumerados los instrumentos procesales disponibles a la prevención, a la cese y a la reparación de las lesiones oriundas de acoso, con relevancia a la tutela preventiva o inhibidora, y la análisis del procedimiento imndenizatorio y de otras cuestiones procesales como la jurisdicción y prescripción. Se delineó algunas actitudes y medidas que pueden ser adoptadas por los sindicatos, por las autoridades y por la sociedad en el combate al acoso psíquico en el ambiente de trabajo, enumerando las garantías de seguridad social a que tienen derecho las víctimas de dicha agresión. Se ha hecho, al final, una referencia sintética de las medidas adoptadas por otros países a respecto del asunto.

Palabras-clave: derechos fundamentales – acoso psíquico – asedio moral – daño moral – prevención – reparación.

INTRODUÇÃO

A pesquisa que originou esta Dissertação de Mestrado em Direito com Área de Concentração em “Direito Empresarial e Cidadania” justifica-se plenamente pela atualidade e relevância do tema escolhido, sobretudo por estar adstrita à Linha de Pesquisa intitulada “Atividade Empresarial e Constituição: inclusão e sustentabilidade”. Em conseqüência, ajusta-se perfeitamente ao projeto de pesquisa da professora orientadora neste Mestrado, denominado “O direito fundamental ao meio ambiente do trabalho sadio e o assédio psíquico nas empresas”, que investiga o fenômeno do assédio moral nas relações trabalhistas no âmbito das empresas como forma de desrespeito aos princípios da função social da empresa, da propriedade e do contrato, bem como da dignidade da pessoa humana, em clara violação da idéia de inclusão.

Com efeito, a **inclusão social** dos trabalhadores no Brasil – a cargo das empresas quando do respeito a um dos princípios constitucionais reitores da ordem econômica, o da busca do pleno emprego – deve estar estritamente associada à observância/efetividade do princípio da dignidade da pessoa humana em todas as suas manifestações e aspectos, inclusive e especialmente pelo oferecimento de condições ambientais de trabalho física e mentalmente sadias.

A pressão psicológica, o assédio moral, o *mobbing*, são formas de violência psíquica cada vez mais presentes nas relações de emprego, tornando o meio ambiente de trabalho nocivo à saúde mental do trabalhador. A esse estado de coisas a pesquisa pretende contrapor a idéia de que o Direito Constitucional e o do Trabalho são fundamentais para transformar os trabalhadores em cidadãos plenos, reconhecendo-se-lhes o gozo de direitos fundamentais como o da dignidade da pessoa humana em conjunto com a garantia (também de índole constitucional) de usufruir um meio ambiente de trabalho hígido.

A Constituição federal brasileira, de 1988, assegura os direitos de propriedade e de livre iniciativa, mas também consagra as diretrizes da função social da propriedade, do valor social do trabalho e da prevalência dos direitos humanos. O Código Civil que entrou em vigor em 2003 preconiza a função

social do contrato e inclui expressamente o princípio da boa-fé objetiva nos negócios jurídicos, dentre os quais se pode inserir o contrato de trabalho.

Modernamente, a empresa não pode mais ser vista apenas como um empreendimento voltado ao lucro do empresário ou do acionista, mas, sim, dotada de uma função social relevante como elemento de geração e de circulação de riquezas e de criação de empregos, além de promover o desenvolvimento social e econômico da região onde opera. Assim, no Brasil também deveria estar auxiliando no cumprimento do objetivo da República expresso no inciso III do art. 3º da Constituição de 1988 (“erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais”). Em razão dessa atuação social, atualmente a empresa e o empresário sofrem restrições ao seu direito de propriedade e de livre iniciativa, com limitações à sua autonomia de vontade, a ponto de não mais poder o empreendedor cerrar, alterar ou transferir o estabelecimento de forma puramente arbitrária ou unilateral, quando disso resultarem reflexos negativos ou colisão com o interesse social, como já se observa no âmbito da União Européia, cujo Conselho editou a Diretiva n. 94/45/CE para disciplinar os procedimentos de informação e consulta aos trabalhadores.

Há que se considerar, ainda, que não é muito antigo o entendimento de que o empregado não perde a sua condição de ser humano e de cidadão (com todos os direitos e garantias a ela inerentes) pelo simples fato de cruzar as portas da empresa e no interior desta realizar as tarefas para as quais foi contratado, ainda que a atividade empregatícia, por definição legal, seja prestada em uma situação de subordinação ao poder diretivo do empregador, evidenciando uma relação do tipo poder-sujeição. Portanto, embora hierarquicamente submisso ao empregador, o trabalhador não pode ser privado do uso e gozo dos seus direitos fundamentais como pessoa e como cidadão. De resto, o ambiente de trabalho deve ser sadio (no sentido mais amplo da expressão), não podendo ser causa de aquisição de enfermidades de qualquer natureza, sejam de ordem física, psíquica ou mental, cabendo não só ao empregador, como também ao Estado, assegurar ao trabalhador um meio ambiente saudável.

Embora o direito trabalhista brasileiro contenha diversas normas de medicina e segurança do trabalho, tal regulamentação restringe-se quase que

inteiramente aos aspectos de ordem física, pouco ou nada disciplinando com respeito aos danos de natureza psíquica ou mental que o empregado possa vir a sofrer no ambiente laboral.

Não obstante, no espaço das relações de trabalho são cada vez mais freqüentes os casos de reiteradas e profundas agressões psicológicas contra o empregado, não raras vezes levando-o ao estresse, ao desequilíbrio mental e até mesmo ao suicídio, além de causar-lhe outros males psicossomáticos. A pressão psicológica, o acosso psíquico, a violência moral, a humilhação, o *burn out*, o vilipêndio, o *mobbing*, a cobrança exagerada de produção e de resultados, a discriminação, a crítica desmedida e várias outras formas de maltrato psicológico são, nos dias de hoje, formas de violência no trabalho que exigem uma resposta do Direito, um remédio jurídico de proteção às vítimas.

Silente o Direito do Trabalho a respeito do assunto e ainda incipiente qualquer reação ao problema, a resposta jurídica haverá que ser localizada no âmbito constitucional, onde poderão ser encontrados alguns princípios utilizáveis como fundamento para a ação jurídica tendente a evitar ou ao menos a reparar os danos causados pelo terror psicológico no ambiente de trabalho. É no seio da Constituição da República que se buscam disposições normativas que poderão dar amparo e proteção às vítimas dessa forma de violência, como os princípios da dignidade da pessoa humana, da não-discriminação e do valor social do trabalho, assim como a garantia da inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem da pessoa do trabalhador, dentre outras.

Portanto, a empresa contemporânea deverá estar preparada para não praticar ou para coibir a prática do terrorismo psicológico, vendo o trabalhador não apenas como um mero prestador de serviços ou um dos fatores de produção, mas, além disso e acima de tudo, um ser humano dotado de direitos e garantias inerentes a essa condição, como forma de assegurar-se a sua **inclusão no conceito de cidadania**.

Esclarece-se que no desenvolvimento deste trabalho optou-se pelo uso da expressão **acosso psíquico** para designarem-se os maus tratos de ordem psicológica infligidos ao empregado no ambiente de trabalho, embora reconhecendo-se que no Brasil é mais utilizada a terminologia **assédio moral**, tanto na doutrina quanto na jurisprudência, já tendo também ganhado a

aceitação popular. A escolha deu-se em grande parte em função dos argumentos expendidos pelo juiz espanhol Francisco González Navarro (primeiro a examinar essa matéria no âmbito do Tribunal Supremo da Espanha em um caso que ganhou notoriedade naquele país) em um interessante estudo que fez sobre o tema no ano de 2002. De outro lado, os verbetes **acosso** e **acossar** parecem expressar melhor que **assédio** e **assediar** a idéia do fenômeno aqui analisado, eis que embora os termos tenham significação muito parecida, **acossar** representa melhor a idéia de encurralar-se alguém, afligir, atormentar, enquanto que **assédio** comumente é mais utilizado no sentido de uma aproximação ou abordagem. Também o vocábulo **psíquico** indica melhor o nível em que se opera o tipo de dano de que aqui se trata, visto que **moral** é termo freqüentemente usado com outro significado. Não obstante, em várias passagens foram utilizadas, até como sinônimas e para evitarem-se repetições monótonas, expressões como **assédio moral**, **assédio psicológico**, **terror psicológico** e outras assemelhadas.

É preciso esclarecer também que tendo sido consultados diversos autores espanhóis ou obras traduzidas para o idioma espanhol, os respectivos textos citados nesta pesquisa foram vertidos para a Língua Portuguesa. Essas citações (tanto diretas quanto indiretas ou paráfrases) foram passadas do idioma de Cervantes para o de Camões de uma forma nem sempre literal, o mais das vezes procurando-se manter o **sentido** das frases e empregar formas de expressão mais conhecidas e utilizadas no Brasil. Exemplo disso foi a tradução de *síndrome del chivo expiatorio* para *síndrome do bode expiatório*, quando a tradução literal de *chivo* seria *cabrito*. Menos simples foi a tarefa de traduzir o expressivo verbo *ningunear* (derivado de *ningún*, nenhum), que corresponde a uma das ações do acossador sobre a vítima e tem o sentido de reduzi-la a “nenhum” ou a nada e que, em Português, poderia encontrar seu correspondente mais próximo no verbo **anular**.

Feitas estas considerações, passa-se a apresentar brevemente a estrutura do trabalho, cujo desenvolvimento se propôs a responder à seguinte pergunta enquanto problema da pesquisa: “partindo-se do pressuposto do direito fundamental do empregado a um ambiente de trabalho física e psicologicamente são, como prevenir e reparar as várias formas de agressão psicológica no meio ambiente de trabalho?”.

Dividido o trabalho em três capítulos, fez-se no **primeiro** uma abordagem sobre os direitos fundamentais em geral e o princípio da dignidade da pessoa humana e sua inserção no marco constitucional .

No **segundo capítulo** tratou-se da eficácia da teoria dos direitos fundamentais no âmbito das relações interprivadas, com especial destaque para sua aplicação no meio laboral, campo fértil para tanto em razão da dessimetria entre as partes envolvidas. Para isso, fez-se também um exame dos principais direitos fundamentais incidentes nesse tipo de relação e da sua invocação para impor limites aos poderes diretivos do empregador, sublinhando-se a necessidade de ser proporcionado um ambiente laboral saudável e de serem observadas as regras da boa-fé objetiva enquanto deveres do empregador.

Já no **terceiro capítulo** procurou-se fazer uma análise pormenorizada e multidisciplinar do acosso psíquico no ambiente de trabalho, detalhando-se o exame das suas características, formas de manifestação e conseqüências para o empregado, para a organização empresarial e para toda a sociedade. Foram também abordadas questões como as ações de prevenção e de reparação das lesões decorrentes dessa forma de violência psicológica, com o estudo dos institutos do dano, da responsabilidade civil e da indenização compensatória.

No **quarto capítulo**, realizou-se um estudo a respeito da ruptura do contrato de trabalho em razão da prática do acosso psíquico, tanto sob o aspecto da falta patronal para fins da despedida indireta quanto pelo ângulo da justa causa para a despedida do empregado que o tenha praticado em relação a outro trabalhador. Foram ainda analisados os instrumentos (judiciais ou não) colocados à disposição das vítimas, sublinhando-se a relevância da atuação das entidades sindicais, do Ministério Público, de órgãos governamentais e da sociedade organizada na prevenção e no combate a esse fenômeno devastador que é o assédio moral.

Ao final, chegou-se à **conclusão** de que a ordem jurídica oferece mecanismos e instrumentos aptos a prevenir a prática do acosso laboral, inclusive pela via judicial, por meio da ação inibitória destinada a constranger por todas as formas o ofensor a não assediar ou a interromper o processo de assédio ao trabalhador. Concluiu-se também que já tendo ocorrido a ofensa sobre a vítima, com a produção de lesões de ordem física, psíquica e/ou

econômica, tais danos são passíveis de reparação ampla e completa por parte do responsável. Assentou-se igualmente que os trabalhos tanto de prevenção quanto de repressão ao assédio podem e devem ser desenrolados não apenas pelas vítimas (potenciais ou já atingidas), como também pelas entidades sindicais, pelo Poder Público através de seus variados órgãos e pela sociedade organizada, como forma de obter-se ao menos a minimização do problema e de seus devastadores efeitos.

I – OS DIREITOS FUNDAMENTAIS E A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

I.1 – OS DIREITOS FUNDAMENTAIS E O ESTADO DE DIREITO

O tema relativo aos direitos fundamentais é de especial relevância para o Direito, pois, como ensina Antonio-Enrique Pérez Luño,

> o tipo de Estado de Direito (liberal ou social) proclamado nos textos constitucionais depende do alcance e significado que neles se atribua aos direitos fundamentais, que, por sua vez, têm condicionado seu conteúdo ao tipo de Estado de Direito em que se formulam.[1]

Resulta, assim, uma acentuada interdependência entre o Estado de Direito e os direitos fundamentais, "já que o Estado de Direito exige, e implica para sê-lo, garantir os direitos fundamentais, enquanto que estes exigem, e implicam para sua realização, o Estado de Direito".[2]

Dentro desse quadro, emerge outra questão de grande relevância na atualidade, que é a proeminência que vem sendo atribuída aos **princípios jurídicos**, especialmente no campo dos direitos fundamentais, onde não raras vezes ganham maior importância e são mais invocados que a própria lei. Da mesma forma, observa-se uma acentuada priorização do texto constitucional, tratado agora mais como regra jurídica que como carta política, sendo poucos os conflitos que não possam ser solucionados com fundamento em artigo da Constituição ao invés da lei ordinária. Ou, como diz Luis Prieto Sanchís: "atrás de cada preceito legal vislumbra-se sempre uma norma constitucional que o confirma ou contesta; se se pode assim expressar-se, o sistema fica saturado pelos princípios e direitos", acrescentando que por essa forma de ver as coisas (segundo a qual a Constituição dos direitos tem resposta para tudo) converte-se então a Constituição em uma espécie de grande "ovo jurídico"[3] do qual tudo se pode obter e que tudo predetermina,[4] daí sua afirmação alhures de que modernamente "há mais princípios que regras e mais Constituição que lei". Na

---

[1] PÉREZ LUÑO, Antonio-Enrique. *Los derechos fundamentales*, p. 19-20.
[2] Idem, ibidem. p. 19.
[3] Na expressão de Forsthoff, utilizada por PRIETO SANCHÍS, Luis. *El constitucionalismo de los derechos*. p. 52.
[4] PRIETO SANCHÍS, L. *El constitucionalismo de los derechos*. p. 51-2.

lição desse professor espanhol, a lei (por várias razões) já não é mais o que era, principalmente porque existe uma Constituição no mais estrito sentido da expressão, ou seja, porque há uma norma superior a qualquer outra e ainda dotada de um densíssimo conteúdo material ou substantivo.[5] Por isso, a Constituição não tem somente a tradicional função de limitar a lei, mas com freqüência é invocada para solucionar toda sorte de controvérsias, já que toda questão jurídica pode ser constitucionalizada.

Pérez Luño afirma que "se fosse para resumir em um só fenômeno a mudança de rumo da Teoria e da Filosofia do Direito e do Estado dos últimos anos […] haveria que se aludir ao progressivo protagonismo dos direitos".[6] Lembra o autor que a era moderna se inicia, no âmbito jurídico, com um clima de fervor pelos direitos individuais e que foi também a semente do Estado de Direito em sua versão liberal, movimento este que foi sucedido por outro, desde fins do Século XIX até a década de 70 do Século XX, e caracterizado pelo impulso aos direitos subjetivos quando estes já pareciam desaparecidos em razão do monismo que sepultara a dicotomia direito objetivo-direito subjetivo. Mais recentemente, as idas e vindas das teorias dos sistemas jurídicos "situaram o centro de gravidade da prática e da reflexão sobre o Direito nos direitos e liberdades da pessoa".[7] Adverte Pérez Luño que "o presente clima de 'retorno aos direitos' implica um acordo genérico em torno da idéia de que os direitos e liberdades constituem o fundamento autêntico do Estado de Direito".[8]

De fato, com o surgimento do denominado Estado de Direito, os assim chamados direitos humanos ou fundamentais passaram a figurar, com maior ou menor intensidade, nas Constituições modernas, embora mesmo antes da Independência dos Estados Unidos e da Revolução Francesa já se reconhecera algumas garantias básicas do cidadão, por meio das conhecidas "declarações de direitos".

A crescente e irreversível constitucionalização dos direitos e a proeminência da Constituição, que marcam o desenvolvimento histórico do constitucionalismo no mundo, transformaram-na de carta **política** em instrumento **jurídico**, destacando Paulo Bonavides o surgimento de um

---

[5] PRIETO SANCHÍS, L. *Ley, principios, derechos*. p. 2.
[6] PÉREZ LUÑO, A.-E. *Las generaciones de derechos humanos*. p. 203.
[7] Idem, ibidem. p. 204.
[8] Idem, ilbidem. p. 203-4.

conceito **jurídico** de Constituição, ou seja, "o conceito da Constituição como lei ou conjunto de leis aparece em substituição do conceito *político* ou pelo menos como alternativa teórica e doutrinária para este último".[9] Joaquín Arce y Flórez-Valdés, tratando do assunto, afirma que a Constituição não pode atualmente ser tachada de "mero programa", mas que merece o qualificativo de verdadeira "norma jurídica"; é a norma suprema do ordenamento, "fundamental e fundamentadora",[10] sendo que dessa condição normativa superior resulta sua aplicabilidade imediata, como qualquer outra norma.[11]

Por conseguinte, o texto constitucional deve ser entendido dentro de um enfoque jurídico, como um conjunto de normas jurídicas e não como meros postulados políticos.

I.2 – DIREITOS FUNDAMENTAIS: NOÇÕES GERAIS, CLASSIFICAÇÃO, ABRANGÊNCIA, EXTENSÃO E INDIVISIBILIDADE

Ingo Wolfgang Sarlet, tratando da origem, da natureza e da evolução dos direitos fundamentais, lembra que

> a perspectiva histórica ou genética assume relevo não apenas como mecanismo hermenêutico, mas, principalmente, pela circunstância de que a história dos direitos fundamentais é também uma história que desemboca no surgimento do moderno Estado constitucional, cuja essência e razão de ser residem justamente no reconhecimento e na proteção da dignidade da pessoa humana e dos direitos fundamentais do homem.[12]

Para boa parte da doutrina constitucionalista, o reconhecimento dos direitos fundamentais no constitucionalismo do final do Século XVIII significa um retorno às idéias de direito natural. Ou, como afirma Luis Prieto Sanchís, representa a transferência ao Direito positivo da teoria dos direitos naturais elaborada pelo jusnaturalismo racionalista, porque seriam coincidentes seu **objeto** ou finalidade, seus **titulares** e seu **conteúdo**. Para o professor espanhol, nas duas hipóteses o que se **objetiva** é "preservar certos valores ou

---

[9] BONAVIDES, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*. p. 205 (grifo do original).
[10] Na expressão do Tribunal Constitucional espanhol.
[11] FLÓREZ-VALDÉS, Joaquín Arce y. *El Derecho civil constitucional*. p. 177-8.
[12] SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais.* p. 38.

bens morais que se consideravam inatos, inalienáveis e universais, como a vida, a propriedade e a liberdade";[13] o **titular** também é "o mesmo sujeito abstrato e racional, o homem autônomo e independente portador dos direitos naturais"; e o **conteúdo**, aquilo que representa a face obrigacional presente em todo direito, é igualmente "comum e muito simples: obter a garantia do âmbito de imunidade necessário à preservação da própria vida e propriedade e para o exercício da liberdade no público e no privado".[14]

Na lição de Alexandre de Moraes,

> os direitos humanos fundamentais surgiram como produto da fusão de várias fontes, desde tradições arraigadas nas diversas civilizações, até a conjugação dos pensamentos filosófico-jurídicos, das idéias surgidas com o cristianismo e com o direito natural.[15]

Em conhecido artigo, onde trata do constitucionalismo dos direitos, Luis Prieto afirma que

> os direitos fundamentais, quiçá porque incorporam a moral pública da modernidade que já não paira sobre o Direito positivo, mas que emigrou decididamente ao interior de suas fronteiras, exibem uma extraordinária força expansiva que *inunda*, *impregna ou irradia* sobre o conjunto do sistema; já não disciplinam unicamente determinadas esferas públicas de relação entre o individuo e o poder, mas que se fazem operativos em todo tipo de relaciones jurídicas.[16]

Estudar os direitos fundamentais, contudo, apresenta desde logo uma dificuldade a ser superada, que é a de responder à indagação de Martín-Retortillo: "pero, cuales son los derechos fundamentales?", esclarecendo ele próprio que não há "respostas terminantes e unívocas".[17]

Outros problemas relativos a este tema já se iniciam com a própria terminologia, posto que não há, entre os autores, um consenso quanto ao nome, conceito e significado desse instituto, sendo freqüentes as expressões ambíguas e a diversidade semântica, com a utilização de termos diversos para

---

[13] PRIETO SANCHÍS, L. *Los derechos sociales y el principio de igualdad sustancial*. p. 9.
[14] PRIETO SANCHÍS, L. Ibidem. p. 9-10.
[15] MORAES, Alexandre de. Direitos humanos fundamentais e as Constituições brasileiras, In: PELLEGRINA, Maria Aparecida; SILVA, Jane Granzoto Torres da (Coord.). *Constitucionalismo Social*. p. 226.
[16] PRIETO SANCHÍS, L. *El constitucionalismo...* op. cit. p. 51.
[17] *Apud* GARCIA, Maria. *Mas, quais são os direitos fundamentais?*. p.117.

significar a mesma coisa, ou vice-versa.[18] A Constituição brasileira de 1988, por exemplo, adotou expressões como “direitos humanos”, “direitos e garantias fundamentais”, “direitos e liberdades constitucionais” e “direitos e garantias individuais”, enquanto que a espanhola, de 10 anos antes, referiu-se a “direitos e deveres fundamentais” no Título I, cujo Capítulo II trata dos “direitos e liberdades” e o Capítulo IV disciplina “as garantias das liberdades e direitos fundamentais”.

. Juan Ramón de Páramo Argüelles cita o magistério de Liborio Hierro, para quem há dois elementos que caracterizam o conceito de direitos fundamentais: em primeiro lugar, ser condição necessária para que seu titular possa desenvolver-se como agente moral em um dado contexto; depois, ser fundamento legitimador dos sistemas jurídicos.[19]

Necessário trazer, neste ponto, os ensinamentos de José Afonso da Silva: pela expressão **direitos fundamentais do homem** entendem-se não apenas os “princípios que resumem a concepção do mundo e informam a ideologia política de cada ordenamento jurídico”, como também, no âmbito do *direito* positivo, “aquelas prerrogativas e instituições que ele concretiza em garantias de uma convivência digna, livre e igual de todas as pessoas”, sendo **fundamentais** porque “se trata de situações jurídicas sem as quais a pessoa humana não se realiza, não convive e, às vezes, nem mesmo sobrevive” e **da pessoa humana** no sentido de que “a todos, por igual, devem ser, não apenas formalmente reconhecidos, mas concreta e materialmente efetivados”.[20]

Relevante para o presente estudo, especialmente no tocante à exigibilidade do respeito a certos direitos fundamentais, é o posicionamento de Juan Ramón de Páramo Argüelles no sentido de que os direitos fundamentais “são um tipo ou espécie do gênero *direitos subjetivos*, conceito moderno que faz referência em sua origem histórica a um âmbito de soberania individual como resultado de uma manifestação ou poder da vontade”.[21] Invocando novamente Liborio Hierro, o autor lembra que

---

[18] No sistema constitucional brasileiro, Gisela Maria Bester apresenta três exemplos de direitos que são “direitos humanos” e não o são “direitos fundamentais”, casos que permanecem válidos mesmo após a entrada em vigor do novo § 3º. do art. 5º. da CF/88. Cf. BESTER, Gisela Maria. *Direito Constitucional.* V. I. Fundamentos teóricos. p. 564-6.
[19] PÁRAMO ARGÜELLES, Juan Ramón de. *Concepto de derechos fundamentales*. p. 209.
[20] SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional positivo.* p. 176-177.
[21] PÁRAMO ARGÜELLES, J. R. de. Op. cit. p. 199 (grifos do original).

> os direitos subjetivos se entendem como posições normativas, isto é, posições ou situações de um sujeito cuja conduta está regulada por normas: *liberdades* protegidas para atuar, *pretensões* protegidas para beneficiar-se de uma conduta alheia, *poderes* estabelecidos para ordenar a conduta de outros, *imunidades* protegidas frente o poder de outros.[22]

Prossegue o professor de Castilla-La Mancha afirmando que, assim como há direitos subjetivos jurídicos, há também direitos subjetivos morais, ou seja, posições normativas que derivam de uma norma ou de uma razão moral. Por isso, sustenta que primeiro é preciso determinar que tipo de regras conferem direitos, e como, cabendo depois determinar que tipo de direitos subjetivos (jurídicos ou morais) podem ser rotulados de direitos fundamentais e estabelecer que características ou qualidades devem ocorrer para acrescentar-se o adjetivo **fundamentais** às diversas posições normativas subjetivas jurídicas ou morais.[23]

A caracterização dos direitos fundamentais como direitos subjetivos já apresenta uma dificuldade inicial, que são as variadas correntes que procuram definir o que seja direito subjetivo, demonstrando a sua natureza controvertida. Ao buscar solucionar a questão, Gianluigi Palombella trata, primeiramente, da definição dos direitos subjetivos, lembrando seus dois traços característicos apontados pelo positivismo jurídico: “sua correspondência com a obrigação de outro e sua capacidade para traduzir-se em uma pretensão judicial”, salientando que ambos são independentes do conteúdo do direito. Depois, desenvolve a teoria de uma concepção “funcional” dos direitos fundamentais, tese que parte da sua convicção de que “os direitos *fundamentais* (não são simplesmente direitos subjetivos, mas direitos subjetivos que) desempenham um papel ‘funcional’ específico no ordenamento de um Estado constitucional de Direito”, apresentando-se como normas jurídicas em torno das quais gira o sistema jurídico.[24]

Paulo Bonavides, por sua vez, cita a lição de Konrad Hesse, no sentido de que os direitos fundamentais almejam “criar e manter os pressupostos

---

[22] PÁRAMO ARGÜELLES, J. R. de. Op. cit. p. 199 (grifos do original).
[23] Idem, ibidem. p. 199-203 (grifos do original).
[24] PALOMBELLA, Gianluigi. *Derechos fundamentales. Argumentos para una teoría*. p. 528-30 (grifos do original).

elementares de uma vida na liberdade e na dignidade humana", mas informa também que na doutrina há uma acepção "mais restrita, mais específica e mais normativa", pela qual "direitos fundamentais são aqueles direitos que o direito vigente qualifica como tais".[25]

Pérez Luño, analisando o tema em sua clássica obra[26], assinala que os direitos fundamentais possuem dois significados ou dimensões:

a) no seu significado **axiológico objetivo**, representam o resultado do acordo entre as diversas forças sociais, obtido a partir de relações de tensão e dos conseqüentes esforços de cooperação em torno dos objetivos comuns, correspondendo, nesta dimensão, a um consenso acerca do que se quer edificar na sociedade, ou seja, sistematizam o conteúdo axiológico objetivo do ordenamento democrático aceito pelos cidadãos;

b) na sua significação **subjetiva**, estabelecem o estatuto jurídico dos cidadãos, nas suas relações com o Estado e entre si, e tendem a "tutelar a liberdade, a autonomia e a segurança da pessoa não só frente ao poder, como também frente aos demais membros do corpo social".[27]

Assim como não é fácil dizer o que são **direitos fundamentais**, diante da diversidade de conceitos apresentados pelos autores, igualmente, e por conseqüência, é tarefa difícil elaborar a sua classificação. Luigi Ferrajoli, por exemplo, afirma que é comum dar-se à pergunta "*que direitos são fundamentais?*" duas respostas distintas, ambas substanciais, conforme se a interprete no sentido de "*quais são*" ou no sentido de "*quais devem ser*" esses direitos. Ele próprio aponta, a seguir, as duas respostas, embora ressalvando que nenhuma delas pertence à teoria do direito. A primeira, que ele chama de "juspositivista" e que considera "uma tese jurídica de dogmática positiva", é aquela segundo a qual "são" direitos fundamentais (tomando como exemplo a ordem jurídica italiana) "a liberdade pessoal, a liberdade de expressão, de reunião e de associação, os direitos à saúde, à educação e à seguridade social" estabelecidos no texto constitucional da Itália, caracterizando uma resposta empírica, verificável ou refutável conforme o ordenamento objeto da indagação, arrolando as expectativas que naquela ordem tenham sido

[25] BONAVIDES, P. *Curso de Direito Constitucional.* p. 514.
[26] PÉREZ LUÑO, A.-E. *Los derechos…* op. cit. p. 20-2.
[27] PÉREZ LUÑO, A.-E. Ibidem. p. 22.

normativamente estabelecidas como direitos fundamentais. A segunda resposta, que ele denomina “jusnaturalista” e que considera “uma tese moral ou política, de filosofia da justiça”, é no sentido de que devem ser considerados como fundamentais, por exemplo, “o direito à vida, a liberdade de consciência, as outras liberdades civis, os direitos à subsistência e outros similares, graças aos quais se asseguram a dignidade da pessoa, ou a igualdade, a paz ou outros valores ético-políticos que se decida, precisamente, assumir como ‘fundamentais’”, caracterizando uma resposta axiológica, nem verdadeira nem falsa, prescrevendo que expectativas é, ou seria, justo (ou seja, moral ou politicamente justificado) tutelar como direitos fundamentais.[28]

É comum na doutrina fazer-se uma classificação dos direitos fundamentais segundo seu surgimento e desenvolvimento, ou conforme as chamadas “gerações” ou “dimensões”. Tal classificação vem desde Thomas Humphrey Marshall (direitos **civis**, **políticos** e **sociais**), passa por Norberto Bobbio e suas gerações (direitos **civis**, **políticos**, **econômicos e sociais** e **de solidariedade**) e chega a Ingo Wolfgang Sarlet com suas dimensões (direitos **negativos** ou de abstenção estatal, direitos **prestacionais**, direitos **econômicos, sociais e culturais** e direitos **de solidariedade e fraternidade**.[29]

Pérez Luño, tratando dessa classificação, assevera que os direitos de primeira geração tiveram como valor-guia a **liberdade**, enquanto que para os da segunda foi a **igualdade** e a terceira tem como principal valor de referência a **solidariedade**.[30]

Em sentido um tanto diferente é a posição de Antonio Augusto Cançado Trindade, para quem “a visão compartimentalizada dos direitos humanos pertence definitivamente ao passado, e, como reflexo dos confrontos ideológicos de outrora, já se encontra há muito superada”, acrescentando ele que “a fantasia nefasta das chamadas ‘gerações de direitos’, histórica e juridicamente infundada, na medida em que alimentou uma visão fragmentada ou atomizada dos direitos humanos, já se encontra devidamente

---

[28] FERRAJOLI, Luigi. *Los fundamentos de los derechos fundamentales*. In: FERRAJOLI, Luigi et al. *Los fundamentos de los derechos fundamentales.* p. 289-90.
[29] Citando-se apenas alguns autores, para exemplificar. *Apud* SIMM, Z. *Os direitos fundamentais e a seguridade social*, p. 39-40.
[30] PÉREZ LUÑO, A.-E. *Las generaciones*… op. cit.. p. 210.

desmistificada", até porque, segundo ele, "o fenômeno que hoje testemunhamos não é o de uma *sucessão*, mas antes de uma *expansão, cumulação e fortalecimento* dos direitos humanos consagrados, consoante uma visão necessariamente integrada de todos os direitos humanos".[31] Aliás, atualmente ganha corpo a idéia de **indivisibilidade** dos direitos fundamentais, ou seja, de que eles não são classificáveis em grupos, classes, gerações, dimensões etc., constituindo, ao contrário, um conjunto unitário de direitos indispensáveis à plena realização do ser humano como tal.

Com relação aos direitos humanos, em seu sentido amplo, tem-se mesmo observado sua **globalização**, fenômeno analisado por Wilson Ramos Filho, para quem esse será o modelo de Direito "que corresponderá ao início do próximo século, pois, representará a materialização, histórica e concreta, da correlação de forças entre as classes sociais que vivenciamos hoje".[32]

De qualquer sorte, é inegável que o desenvolvimento dos direitos fundamentais, estabelecidos sempre em favor do homem e das suas justas reivindicações pela satisfação de suas necessidades, culmina por transformar o próprio homem e seu papel na sociedade: é o homem solidário e universalizado.

Resta claro, também, que o rol dos direitos fundamentais do ser humano não se encerrou, nem se completará. Por certo, surgirão novas carências e as circunstâncias mudarão, reclamando novos direitos. Como diz João Baptista Herkenhoff, "a História é um movimento dialético, a ampliação de direitos não se esgota. Novos direitos estão sendo reclamados, minorias tomam consciência de sua dignidade, ampliam-se em todos os sentidos os horizontes geradores de mais humanismo, Justiça, respeito a todas as pessoas, cidadania integral, defesa da ecologia etc.".[33]

I.2.1 – Direitos Fundamentais Sociais

---

[31] TRINDADE, Antonio Augusto Cançado. Prefácio. In: LIMA JR., J. B. *Os direitos humanos econômicos, sociais e culturais*, s/n.
[32] RAMOS FILHO, Wilson. *A globalização dos direitos humanos*. p. 172-3.
[33] HERKENHOFF, João Baptista. *Como funciona a cidadania.* p. 52.

Andreas Joachim Krell lembra que após a Revolução Industrial do Século XIX e depois de alcançadas as primeiras conquistas dos movimentos sindicais, surgiram os chamados “direitos da segunda geração”, o que, em nível constitucional, ocorreu somente no Século XX, primeiro com a Constituição do México (1917) e depois da República Alemã (1919), salientando que esses direitos fundamentais sociais “não são direitos *contra* o Estado, mas sim direitos *através* do Estado, exigindo do poder público certas prestações materiais”.[34]

E é exatamente essa característica de direitos de índole prestacional a cargo do Estado que tem provocado, no seio da doutrina, profundas divergências acerca da possibilidade de serem ou não considerados como “direitos fundamentais” os chamados “direitos econômicos, sociais e culturais”, havendo respeitáveis manifestações em um e em outro sentido. Esta questão da sua natureza jurídica, por conseguinte, ainda está longe de ser definitiva e pacificamente resolvida.

Jayme Benvenuto Lima Jr., por exemplo, fez um interessante estudo a partir da idéia de que “os direitos econômicos, sociais e culturais são direitos humanos”, sinalizando para uma “inteira compatibilidade com a teoria da indivisibilidade dos direitos humanos”. Mas admite, um tanto timidamente, que isso ocorre “muito embora ainda sejam incompletos os mecanismos que garantem a exigibilidade plena de todos os direitos desse tipo, condição essencial para que se possa chamá-los *direitos*”.[35] Com efeito, não é raro encontrarem-se na doutrina posições questionando se os chamados “direitos sociais” são mesmo uma categoria de direitos, exatamente porque estariam destituídos de efetividade e muitas vezes sequer seriam passíveis de reivindicação na esfera judicial. Para tanto, usualmente exemplifica-se com o “direito ao trabalho” ou “direito de obter um emprego”, regra que não vem acompanhada da imposição aos empregadores da obrigação de contratar (até porque isso seria economicamente inviável) nem ao Estado de suprir tal carência, de sorte que o desempregado não teria de quem exigir o cumprimento daquela norma. Por isso, às vezes são considerados como

[34] KRELL, Andreas Joachim. *Direitos sociais e controle judicial no Brasil e na Alemanha*: os (des)caminhos de um Direito Constitucional “comparado”. p. 19.
[35] LIMA JR., Jayme Benvenuto. *Os direitos humanos econômicos, sociais e culturais.* p. 1.

pseudodireitos ou falsos direitos, constituindo simples declarações políticas. Como diz Andreas Krell, enfrentam eles "um ciclo de baixa normatividade e eficácia duvidosa. Seus pressupostos físicos devem ser criados pelo Estado como agente para que eles se concretizem".[36]

Ingo Sarlet menciona as controvérsias em torno dos direitos fundamentais sociais, seu fundamento, seu conteúdo e sua própria fundamentalidade. Por outro lado, registra a existência de um reconhecimento amplo e progressivo desses direitos pela ordem jurídica positiva estatal e internacional e afirma que os direitos sociais vieram para ficar e integram hoje o que se chama "patrimônio comum da humanidade". Para ele, são poucos os que negam aos direitos sociais a condição de direitos humanos fundamentais, os quais têm um cunho existencial e diretamente vinculado às exigências de uma vida digna. Os direitos fundamentais sociais, pois, têm por objeto bens e valores essenciais a uma existência com dignidade. Adverte o autor gaúcho, porém, que "o impacto do ideário neoliberal, somado às seqüelas negativas da globalização econômica e do recrudescimento da exclusão social" contribui significativamente para o agravamento da chamada crise dos direitos fundamentais, que é uma crise de efetividade e de identidade. Frisa também que o reconhecimento e proteção dos direitos humanos e fundamentais no plano internacional exerce "larga, crescente e preponderantemente positiva influência sobre o direito constitucional interno dos Estados", concluindo que proteger os direitos fundamentais contra a "supressão ou esvaziamento por parte especialmente dos órgãos legiferantes" é o "sempre atual e angustiante problema da 'sobrevivência' dos direitos fundamentais sociais".[37]

Para Ricardo Lobo Torres, "sem o mínimo necessário à existência cessa a possibilidade de sobrevivência do homem e desaparecem as *condições iniciais da liberdade*".[38] Traz ainda o magistério de Günter Dürig, para quem "sem o mínimo existencial (*Existenzminimun*) o homem não vive, vegeta" (*Er lebt nicht, er vegetiert*) e transcreve trecho de García Pelayo: "Assim, não há possibilidade de realizar a liberdade se a sua implantação e garantias formais

---

[36] KRELL, A. J. Op. cit. p. 19.

[37] SARLET, I. W. Apresentação. In: _____ (Org.). *Direitos fundamentais sociais:* estudos de Direito Constitucional, Internacional e Comparado, p. IX e ss.

[38] TORRES, Ricardo Lobo. A metamorfose dos direitos sociais em mínimo existencial. In: SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). *Direitos fundamentais sociais:* estudos de Direito Constitucional, Internacional e Comparado. p.1-5 (grifos do original).

não são acompanhadas de condições existenciais mínimas que tornem possível seu real exercício". Conclui citando uma decisão do Tribunal Constitucional alemão, segundo a qual "o direito da liberdade (*Freiheitsrecht*) não teria valor sem a condição fática (*tatsächliche Voraussetzung*) para poder exercitá-lo".[39]

Vicente de Paulo Barretto, por seu turno, chega a propor um novo paradigma jurídico, partindo do pressuposto de que "os direitos sociais não são meios de reparar situações injustas, nem são subsidiários de outros direitos. Não se encontram, portanto, em situação hierarquicamente inferior aos direitos civis e políticos". Para ele, os direitos sociais exercem uma posição e uma função "que incorpora aos direitos humanos uma dimensão necessariamente social, retirando-lhes o caráter de 'caridade' ou 'doação gratuita', e atribuindo-lhes o caráter de exigência moral como condição da sua normatividade", considerando-os direitos "impostergáveis na concretização dos objetivos últimos pretendidos pelo texto constitucional".[40]

Com efeito, nos dias que correm parece mesmo muito difícil deixar-se de reconhecer a existência dessa modalidade de direitos, inclusive e especialmente a partir da formalização do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, que veio a ser adotado pela Assembléia Geral das Nações Unidas em 1966 (mesmo que o início de sua vigência tenha demorado ainda mais cerca de 10 anos). Dentre outros, o pacto prevê os seguintes direitos de ordem econômica, social e cultural: direito ao trabalho, como meio de subsistência, em condições justas e favoráveis, com uma remuneração digna e eqüitativa e condições de trabalho seguras e higiênicas; direito de livre sindicalização e de atuação das entidades sindicais de variados níveis, inclusive decretação de greve; direito à seguridade e à assistência social; proteção à família, em especial às mães e crianças; direito a um nível de vida digno incluindo alimentação, vestuário e habitação; direito de gozar do melhor estado de saúde física e mental possível, inclusive com medidas preventivas; direito à educação, para o pleno desenvolvimento da

[39] TORRES, R. L. Op.cit. p. 5-6, nota n. 10 (grifos do original).
[40] BARRETTO, Vicente de Paulo. Reflexões sobre os direitos sociais. In: SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). *Direitos fundamentais sociais:* estudos de Direito Constitucional, Internacional e Comparado. p. 110.

personalidade humana; direito de participação na vida cultural e no progresso científico, com a proteção dos direitos do autor.

Embora na doutrina possa ser encontrada a idéia de que os direitos sociais são aqueles reconhecidos aos trabalhadores como tais, ou direitos da classe obreira, é certo que seus limites são muito mais amplos, compreendendo também outros direitos que não são próprios ou exclusivos da categoria dos trabalhadores, como o direito à educação, à moradia e outros. E mesmo no caso de direitos sociais típicos do mundo obreiro, nem sempre se estará diante de direitos prestacionais, como é o caso dos direitos de sindicalização e de greve.

Assim é também o magistério de Elianne Maria Meira Rosa, que, citando o pensamento de Luiz Despontin, afirma que a expressão direito social "se refere a aspectos muito mais amplos que escapam à esfera própria do trabalho e sua prestação", compreendendo "todos os demais direitos que foram sendo agregados à vida do trabalhador, como toda a classe dos seguros sociais, a assistência à saúde, a educação, o salário-família, o direito ao lazer etc.".[41] O magistrado Floriano Corrêa Vaz da Silva já apresenta os direitos sociais em dois sentidos: "em sentido amplo abrangem a educação e a habitação entre outros, mas em sentido estrito são os direitos relativos ao trabalho e aos trabalhadores".[42]

O que se observa é que essa abrangência mais limitada da idéia de "direitos sociais", restringindo-os quase que exclusivamente à classe trabalhadora e às relações jurídicas resultantes do trabalho assalariado, tem sido empregada mais pelos autores laboralistas que pelos constitucionalistas, jusfilósofos ou outros pensadores, que atribuem aos "direitos sociais" uma conotação bem mais ampla e que considera o indivíduo como ser humano integrante do mundo social, com direito a uma vida digna e a ter satisfeitas suas necessidades básicas de saúde, educação, segurança, trabalho, lazer, habitação, alimentação etc. E é neste sentido que, modernamente e cada vez mais, vem sendo empregada a expressão "direitos sociais", não mais limitada aos direitos oriundos de uma relação de emprego, porém, sim, como algo mais além dos simples e tradicionais direitos individuais, correspondendo àquilo que

[41] ROSA, Elianne Maria Meira. *Constitucionalismo social no Mercosul.* p. 8.
[42] SILVA, Floriano Corrêa Vaz da. *Direito constitucional do trabalho.* p. 15.

os autores em geral chamam de direitos fundamentais de segunda geração ou de segunda dimensão.

Para alguns autores, a gênese dos direitos sociais estaria na Constituição francesa de 1848, não obstante o Manifesto Comunista já pudesse ser considerado como o arauto do começo de uma nova fase histórica, "marcada pela reivindicação dos direitos econômicos e sociais da classe operária, diante dos direitos individualistas típicos da burguesia liberal, dos direitos civis e políticos", como noticia Beatriz González Moreno.[43] Por outro lado, é certo que o movimento revolucionário francês de 1848, embora oriundo das reivindicações da burguesia de então, contou com a grande participação da classe operária, que passou também a fazer reivindicações junto ao governo republicano, obtendo algum êxito, como o reconhecimento do "direito ao trabalho" e, na seqüência, outras vitórias foram registradas, como, por exemplo, a limitação da jornada de trabalho, a liberdade de associação e o direito de greve.

Na seara própria do Direito do Trabalho, os autores[44] igualmente apontam um ciclo do desenvolvimento histórico dos institutos trabalhistas, que não deixam de ser também de direito social – alguns, até direitos sociais por excelência – mas igualmente aqui não há unanimidade a respeito. Geralmente, o estudo da evolução história da legislação trabalhista começa pela referência às várias formas de trabalho conhecidas na História, inclusive aquelas não tuteladas pela lei, iniciando-se com o trabalho escravo, passando pela fase da servidão de gleba (regime feudal) e pelas corporações de ofício medievais (com seus aprendizes, companheiros e mestres), para chegar-se então à fase da Revolução Industrial, com a utilização da máquina a vapor e o surgimento das classes capitalista e proletária. Nesta fase o trabalho humano passa à condição de meio de produção e passando a ter um valor de troca, tornando-se uma mercadoria ou bem de mercado, passível de ser trocado por dinheiro. É, sem dúvida, um momento de grande transformação, em que a força de trabalho, a energia física, o tempo do indivíduo, o seu esforço, passam a ter valor de mercado e a ser monetariamente valorados. Nas palavras de Karl Marx e Friederich Engels, os operários, "compelidos a venderem-se a retalho,

[43] GONZÁLEZ MORENO, Beatriz. *El Estado social.* p. 85.
[44] Por exemplo: VIANNA, Segadas. *Antecedentes históricos*. p. 27 e ss.

são uma mercadoria como qualquer outro artigo do comércio e, portanto, estão igualmente sujeitos a todas as vicissitudes da concorrência, a todas as flutuações do mercado".[45] Remonta a essa fase a conhecida exploração do homem proletário pelo homem capitalista, com o estabelecimento de jornadas e condições de trabalho desumanas (se não subumanas) e salários aviltantes, inclusive para mulheres e crianças, resultante não só da abundância de mão-de-obra, mas também do liberalismo então vigente. Com efeito, o Estado liberal de então não intervinha nessas relações, até por respeito às idéias de liberdade individual que então dominavam, assegurando-se a todos a liberdade contratual, o que, no caso dos trabalhadores, era uma falácia em razão da evidente e profunda desigualdade de fato e onde essa liberdade era apenas formal. Essa pseudoliberdade era o que aniquilava o trabalhador, submetendo-o à exploração e reduzindo-o à miséria (em termos econômicos e humanos), à fome e à morte, ou, no dizer de Delphine Gay, "pobre, nu, sem trabalho, mas livre para morrer de fome".[46]

E foi exatamente em reação a essa situação social, ainda segundo os doutrinadores trabalhistas,[47] que teria tido início a intervenção do Estado nas relações privadas, entre trabalhadores e empregadores, com a edição das primeiras leis estabelecendo algumas regras disciplinadoras das relações de trabalho, afastando, nestes pontos, a liberdade individual para introduzir a vontade estatal, iniciando-se o que hoje se poderia chamar de Direito do Trabalho "legislado" (onde as regras são estabelecidas predominantemente pelo Estado, por meio da lei), em oposição ao modelo chamado "negociado" (onde as condições são estipuladas, preferentemente, pelos próprios interlocutores sociais).

Aí parece residir também o surgimento de uma nova dimensão dos direitos fundamentais, especialmente daqueles dados como "sociais", que deixaram a esfera pública para adentrar as relações individuais. Como assinala Pérez Luño, inicialmente os direitos fundamentais eram concebidos como instrumento de proteção do indivíduo em face da onipotência do Estado, não

---

[45] MARX, Karl; ENGELS, Friederich. *Manifesto do Partido Comunista (1848).* p. 35.
[46] "*Pauvre, nu, sans travail, mais libre pour meurt du faim*". *Apud* TEIXEIRA, J. R. F.; SIMM, Z. *Teoria prática do Direito do Trabalho.* p. 16.
[47] Por exemplo: NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. p. 48 e ss.; VIANNA, Segadas. *Antecedentes históricos*. op. cit. p. 27 e ss.

tendo, assim, aplicação nas relações entre sujeitos de igual condição em que se desenvolvem as relações entre os particulares. E isso, ainda segundo o autor espanhol, decorria da concepção puramente formal de igualdade entre os diversos membros da sociedade, sem atenção para uma igualdade material, que na verdade não existia, onde o gozo dos direitos fundamentais se vê muitas vezes ameaçado pela existência, na esfera privada, de centros de poder não menos importantes que os estatais.[48]

Pode-se concluir, então, que com a intervenção do Estado nas relações particulares, reconhecendo a desigualdade entre os sujeitos da relação de trabalho e dando ao mais fraco uma superioridade jurídica para compensar a sua inferioridade econômica, o cidadão trabalhador passou a ter reconhecidos alguns de seus direitos básicos e um mínimo de dignidade como pessoa humana. Desta passagem do liberalismo para o intervencionismo estatal nas relações de trabalho, buscando, ainda que de forma incipiente, reduzir a desigualdade material, se extrai a síntese do padre dominicano Lacordaire: na luta entre o pobre e o rico, entre o senhor e os servos, entre o forte e o fraco, é a lei que liberta, é a liberdade que oprime.[49]

I.3 – DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA: NOÇÃO E CONTEÚDO

O respeito pela dignidade humana é considerado hoje um princípio geral de direito comum a todos os povos civilizados, afirma Chaïm Perelman, que, tratando da salvaguarda e do fundamento dos direitos humanos, faz uma associação entre aqueles e a dignidade da pessoa humana, dizendo mais que "a noção de direitos humanos implica que se trata de direitos atribuíveis a cada ser humano enquanto tal, que esses direitos são vinculados à qualidade do ser humano, não fazendo distinção entre eles e não se estendendo a mais além." Para esse filósofo do Direito,

> reconheça-se ou não a origem religiosa do lugar especial reservado aos seres humanos nessa doutrina, proclama ela que a pessoa possui uma dignidade que lhe é própria e merece respeito enquanto

[48] PÉREZ LUÑO, A. E. *Los derechos*… op. cit. p. 21-2.
[49] A*pud* TEIXEIRA, J. R. F.; SIMM, Z. *Teoria prática do Direito do Trabalho.* p. 16.

> sujeito moral livre, autônomo e responsável. Daí a situação impar que lhe é reconhecida e que o direito tem de proteger.[50]

Gregorio Peces-Barba Martinez, de seu turno, assevera que a importância da dignidade humana é decisiva para o Direito e em mais de um de seus ramos se encontram razões que justificam essa importância, sendo a expressão empregada pelos juristas dos variados campos em suas argumentações. Noticia também que ela aparece em diversos documentos internacionais ligados aos direitos humanos, como na Declaração Universal de 1948, nos Pacto de Direitos Civis e Políticos e no Pacto de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, ambos de 1966, bem como na Declaração e Programa de Ação de Viena (1993), onde consta que "todos os direitos humanos têm sua origem na dignidade e no valor da pessoa humana".[51]

Ainda nas palavras de Chaïm Perelman,

> se é o respeito pela dignidade humana a condição para uma concepção jurídica dos direitos humanos, se se trata de *garantir* esse respeito de modo que se ultrapasse o campo do que é efetivamente protegido, cumpre admitir, como corolário, a existência de um sistema de direito com um poder de coação.[52]

Nesse sistema, prossegue Perelman, "o respeito pelos direitos humanos imporá, a um só tempo, a cada ser humano – tanto no que concerne a si próprio quanto no que concerne aos outros homens – e ao poder incumbido de proteger tais direitos a obrigação de respeitar a dignidade da pessoa." Por isso, conclui esse autor, "uma doutrina dos direitos humanos, que ultrapasse o estádio moral ou religioso é, pois, correlativa de um Estado de direito".[53]

Tal como acontece no ordenamento constitucional da maioria dos países, a Constituição brasileira estabelece a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República, citando-a já no seu art. 1º., que trata "Dos Princípios Fundamentais". Por isso, Rizzatto Nunes, lembrando que há autores que consideram a isonomia como principal garantia constitucional, afirma que diante dessa norma "o principal direito fundamental

---

[50] PERELMAN, Chaïm. *Ética e Direito*. p. 400-1.
[51] PECES-BARBA MARTÍNEZ, Gregorio. *La dignidad de la persona desde la Filosofía del Derecho*. p. 11-2.
[52] PERELMAN, C. Op. cit. p. 400.
[53] Idem, ibidem. p. 400-1.

constitucionalmente garantido é o da dignidade da pessoa humana", sendo ela "o primeiro fundamento de todo o sistema constitucional posto e o último arcabouço da guarida dos direitos individuais".[54]

Ainda que aparentemente sejam de fácil compreensão, na realidade as expressões "dignidade" e "pessoa" comportam interpretações nem sempre coincidentes, embora estejam presentes na quase totalidade dos textos constitucionais modernos.

Cleber Francisco Alves ensina que a palavra **dignidade** tem origem latina (*dignitas*), significando respeitabilidade, prestígio, consideração, estima, nobreza, excelência, indicando "qualidade daquilo que é digno e merece respeito ou reverência", e depois transcreve Jacques Maritain, para quem ser *pessoa* significa que o homem não é apenas uma porção de matéria, mas é um todo, é em si mesmo um universo, um microcosmo.[55]

A dignidade, algumas vezes entendida também como amor-próprio, honra ou respeitabilidade, é um daqueles valores cujo significado é mais **sentido** ou **experimentado** que propriamente **conceituado**, inclusive pela circunstância de se tratar de uma percepção mais ou menos natural das pessoas, inerente mesmo ao ser humano e muitas vezes ligada a padrões de ordem moral ou religiosa.

Conforme diz Giselda Maria Fernandes Novaes Hironaka, não é difícil afirmar-se que a fundamentação jurídica de tudo repousa na idéia de dignidade da pessoa humana, ressaltando, porém, que o difícil é "esclarecer adequadamente a razão de se apregoar, assim tão facilmente, esse valor, e mais difícil ainda, é chegar a atingir uma conclusão otimizada". Para ela, a dificuldade de um conceito jurídico repousa também na circunstância de que "o jurista brasileiro ainda não se libertou, completamente, de uma base religiosa e de uma concepção moral subjetiva na abordagem de assuntos que requeiram uma apreciação mais científica", supondo que essa dificuldade possa decorrer de um equívoco na escolha do ponto de partida, o qual, no seu entender, talvez

---

[54] NUNES, Rizzatto. *O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana:* doutrina e jurisprudência. p. 45.

[55] ALVES, Cleber Francisco. *O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana:* o enfoque da doutrina social da Igreja. p. 109-11.

devesse relacionar-se “com a filosofia moderna, autora da concepção racionalista de dignidade humana”.[56]

Rizzatto Nunes, por seu turno, assinala que “dignidade é um conceito que foi sendo elaborado no decorrer da história e chega ao início do século XXI repleta de si mesma como um valor supremo, construído pela razão jurídica” e, por ser garantida por um princípio, “é absoluta, plena, não pode sofrer arranhões nem ser vítima de argumentos que a coloquem num relativismo”.[57] O autor a considera como uma conquista da razão ético-jurídica, fruto da reação à história de atrocidades que marca a experiência humana, porque a idéia de dignidade se realça com as suas violações, extraindo-se da experiência histórica “o fato de que a dignidade nasce com o indivíduo. O ser humano é digno porque é. [...] Então, a dignidade nasce com a pessoa. É-lhe inata. Inerente à sua essência”.[58] Prosseguindo, afirma que “toda pessoa humana, pelo simples fato de existir, traz na sua superioridade racional a dignidade de todo ser”.[59]

Segundo Chaïm Perelman, “se é o respeito pela dignidade da pessoa que fundamenta uma doutrina jurídica dos direitos humanos, esta pode, da mesma maneira, ser considerada uma doutrina das obrigações humanas”, visto que cada um deles “tem a obrigação de respeitar o indivíduo humano, em sua própria pessoa bem como na das outras.” Nestas circunstâncias, arremata o autor,

> também o Estado, incumbido de proteger esses direitos e de fazer que se respeitem as obrigações correlativas, não só é por sua vez obrigado a abster-se de ofender esses direitos, mas tem também a obrigação positiva da manutenção da ordem. Ele tem também a obrigação de criar as condições favoráveis ao respeito à pessoa por parte de todos os que dependem de sua soberania.[60]

Peces-Barba Martínez, analisando a dignidade humana na história do pensamento, mostra que suas origens repousam na remota Antigüidade, relacionada com Deus ou com a religião, sendo que na Idade Média baseava-se em fatos exógenos, e não no próprio homem, e depois, no Iluminismo, se

---

[56] HIRONAKA, Giselda Maria Fernandes Novaes. *Responsabilidade pressuposta*. p. 160.
[57] NUNES, R. Op. cit. p. 46.
[58] Idem, ibidem. p. 48-9.
[59] Idem, ibidem. p. 50.
[60] PERELMAN, C. Op. cit. p. 401.

pretendeu que o "ser humano pudesse brilhar com luz própria".[61] Acrescenta que na época do Renascimento começou-se a pensar que "o valor de uma pessoa deve medir-se pela sua capacidade para desenvolver as virtudes da sua condição humana",[62] mais tarde evoluindo com o desenvolvimento das doutrinas humanistas e sociais para ir-se aproximando da noção atual.

O princípio da dignidade é absoluto ou pode ser relativizado? Ingo Sarlet entende que se esse princípio é "elemento limitador e integrante (protetivo) dos direitos fundamentais", pode ocorrer que, na busca de proteção da dignidade e dos direitos fundamentais de uma pessoa, se acaba afetando ou limitando a dignidade de outra pessoa.[63] Rizzatto Nunes lembra que o homem age socialmente e, assim, poderá ele próprio violar a dignidade de outrem, do que resulta que o princípio não é absoluto: "a dignidade só é garantia ilimitada se não ferir outra".[64]

Parece não haver maiores divergências na doutrina quanto à importância ou relevância desse princípio e seu caráter hegemônico sobre os demais. Ou, como assinala Rizzatto Nunes, "é um verdadeiro supraprincípio constitucional que ilumina todos os demais princípios e normas constitucionais e infraconstitucionais", citando, em seguida, o magistério de Celso Antonio Pacheco Fiorillo a respeito: "para começar a respeitar a dignidade da pessoa humana tem-se de assegurar concretamente os direitos sociais previstos no art. 6º. da Carta Magna",[65] e que são a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância e a assistência aos desamparados, somando-se mais a garantia do art. 225 da Constituição brasileira, que assegura a todos o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, como um bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida.

Então, sendo a dignidade da pessoa humana o mais importante princípio constitucional e sendo a vida o mais relevante direito fundamental, a correlação de ambos leva à inarredável conclusão de que o principal direito do cidadão é o

---

[61] PECES-BARBA MARTÍNEZ, G. Op. cit. p. 21-8.
[62] PECES-BARBA MARTÍNEZ, G. Op. cit. p. 28.
[63] SARLET, I. W. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. p. 120.
[64] NUNES, R. Op. cit. p. 50.
[65] Idem, ibidem. p. 51.

direito a uma vida digna. Afirma Rizzatto Nunes que o que interessa mesmo é que se possa garantir a vida, mas uma vida digna".[66]

Sem que essa existência digna seja alcançada pelo cidadão enquanto ser humano, de nada adianta que se lhe reconheçam direitos outros, de natureza civil ou política, cujo pleno exercício supõe, certamente, um mínimo de dignidade.

Elevada a dignidade da pessoa humana a uma posição de proeminência nos ordenamentos jurídicos contemporâneos, estes apresentam uma característica de antropocentrismo que é seguida de perto por outro fenômeno, o da centralidade do trabalho, posto que a atividade humana igualmente vem recebendo uma atenção especial do Direito. O trabalho, que na Grécia antiga era sinônimo de indignidade, reservado apenas aos escravos ou pessoas de classe inferior, hoje, ao contrário, é elemento de dignificação do homem e se lhe reconhece um valor social.

Por isso, diz Sebastião Geraldo de Oliveira que

> cada vez mais, as normas legais no mundo inteiro estão associando o trabalho humano à honra, à proteção jurídica, à dignidade, à realização pessoal, ao valor e ao dever. Sendo o trabalho atividade dignificante, não pode servir de instrumento de subjugação ou de desrespeito à pessoa humana.[67]

O ser tratado com dignidade tornou-se, pois, um direito do cidadão assegurado nas Constituições modernas e garantido pelo Direito e sua violação gera, por conseqüência, o dever de indenizar. Nas palavras de Giselda Maria Hironaka, no contexto da "responsabilidade civil – com o perfil da pós-modernidade que se tem buscado traçar para ela –, a garantia da dignidade da pessoa humana resplandece como verdadeiro norte de validação dos pressupostos do dever de indenizar."[68]

O direito a esse tratamento digno não se exclui pela circunstância do trabalhador colocar-se sob as ordens do empregador por meio de um contrato de trabalho, posto que a dignidade é qualidade e valor que o empregado conserva mesmo transpassando os portões da moderna empresa, onde igualmente – talvez até com maior razão, dada a relação de poder e sujeição

---

[66] Idem, ibidem. p. 52.
[67] OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. p. 100.
[68] HIRONAKA, G. M. F. N. Op. cit. p. 159.

que se forma entre as partes – continua a merecer o devido respeito à sua pessoa.

O médico psiquiatra espanhol José Luis González de Rivera y Revuelta, traçando uma conexão entre a dignidade da pessoa humana e o Direito do Trabalho sob a ótica da sanidade psíquica do ambiente de trabalho, brada que "ninguém pode violar impunemente a dignidade da pessoa e portanto ninguém pode ser humilhado, menos ainda no lugar de trabalho do qual a pessoa, por necessidade econômica de subsistência, não se possa afastar livremente", salientando, a seguir, que "a vulneração de direitos ou as agressões físicas e psíquicas infligidas por uma pessoa com a qual se tem uma dependência hierárquica têm uma maior agravante".[69]

Deve ser ressaltado que não apenas a **pessoa** do empregado merece tratamento digno como ser humano que é, como também seu **trabalho** ou sua atividade merece igual tratamento como um dos fatores de dignificação do indivíduo e em razão do papel que desempenha na sociedade moderna. Por força dessa proeminência do ser humano e da centralidade do trabalho é que a ordem jurídica deve garantir decisivamente o respeito aos direitos fundamentais do trabalhador e a sua dignidade nas duas vertentes, a pessoal e a profissional.

I.4 – DIREITOS FUNDAMENTAIS E DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

Pela dimensão que os direitos fundamentais foram adquirindo ao longo da história do seu processo evolutivo, deixando de ser apenas um mecanismo de defesa do indivíduo em face do Estado para tornar-se também uma garantia do cidadão em face de outros, nivelando as desigualdades entre estes, culminaram por tornar-se elemento importante e indispensável no seio das Constituições.

Jayme Benvenuto Lima Jr. lembra que a Constituição mexicana de 1917 se projetou porque foi a primeira "a fixar uma declaração ideológica de direitos

[69] GONZÁLEZ DE RIVERA Y REVUELTA, José Luis. *El maltrato psicológico*: cómo defenderse del *mobbing* y otras formas de acoso. p. 223.

humanos econômicos e sociais" e porque buscou "instituir uma nova sociedade tendo por base o direito do trabalho, embora também incluísse em seu rol de direitos os direitos fundamentais à educação e à saúde", esclarecendo ainda que aquela Constituição surgiu em uma acirrada batalha entre uma nova visão socializante e a doutrina liberal clássica, já separando os direitos humanos civis e políticos dos econômicos e sociais,[70] muito embora tenha sido a Constituição alemã de 1919 que representou, efetivamente, um marco no constitucionalismo social.

A Constituição brasileira de 1988, desde logo cognominada "Constituição-cidadã", por resgatar as idéias de cidadania e de direitos fundamentais, seguindo uma orientação já visível, por exemplo, na Lei Fundamental de Bonn (1949), na Constituição portuguesa de 1976 e na espanhola de 1978, começa tratando "Dos Princípios Fundamentais" (Título I) e logo a seguir "Dos Direitos e Garantias Fundamentais" (Título II), o que demonstra a preocupação do legislador constituinte com a proteção a esses princípios, direitos e garantias.

Dentre os princípios expressamente adotados pela Constituição pátria, merece destaque o que consta do art. 1º, segundo o qual a República Federativa do Brasil tem como fundamentos "a cidadania" (inciso II), "a dignidade da pessoa humana" (inciso III) e "os valores sociais do trabalho" (inciso IV). Releva salientar, ainda, a previsão contida no art. 3º, de que são objetivos do país "construir uma sociedade livre, justa e solidária" (inciso I), "erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais" (inciso III) e "promover o bem de todos" (inciso IV). No seu Título II, composto de dezessete artigos distribuídos em cinco Capítulos, trata "Dos Direitos e Garantias Fundamentais", dentre os quais merecem especial destaque os direitos individuais (Capítulo I, art. 5º) e os direitos sociais (Capítulo II, arts. 6º a 11). Seu Título VIII trata "Da Ordem Social", abrindo com a declaração de que "a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais" (art. 193), tratando depois da seguridade social (arts. 194 a 204), da educação, cultura e desporto (arts. 205 a 216), da ciência e tecnologia (arts. 218 e 219), da comunicação social (arts.

[70] LIMA JR., J. B. Op. cit. p. 22.

220 a 224), do meio-ambiente (art. 225), da família, criança, adolescente e idoso (arts. 226 a 230) e dos índios (arts. 231 e 232).

Não há como se olvidar, todavia, a afirmação de Alexandre de Moraes de que a constitucionalização dos direitos humanos fundamentais "não significa mera enunciação formal de princípios, mas sim a plena positivação de direitos, a partir dos quais qualquer indivíduo poderá exigir sua tutela perante o Poder Judiciário para a concretização da democracia",[71] sendo esta proteção judicial indispensável à efetividade e ao respeito aos direitos fundamentais.

No mesmo sentido é o magistério de Andreas Krell, para quem a regra do § 1º. do art. 5º. da Constituição brasileira[72] é clara: as normas sobre direitos fundamentais são de aplicação imediata, dispositivo este que serve para

> salientar o caráter preceptivo e não programático dessas normas, deixando claro que os Direitos Fundamentais podem ser imediatamente invocados, ainda que haja falta ou insuficiência da lei. O seu conteúdo não precisa ser necessariamente concretizado por uma lei; eles possuem um conteúdo que pode ser definido na própria tradição da civilização ocidental-cristã, da qual o Brasil faz parte.[73]

Como bem sublinha Sérgio Cavalieri Filho, a vigente Constituição da República colocou o homem no vértice do ordenamento jurídico da nação,

> fez dele a primeira e decisiva realidade, transformando os seus direitos no fio condutor de todos os ramos jurídicos. E, ao inserir em seu texto normas que tutelam os valores humanos, a Constituição fez também estrutural transformação no conceito e valores dos direitos individuais e sociais, o suficiente para permitir que a tutela desses direitos seja agora feita por aplicação direta de suas normas".[74]

Desse fenômeno resulta, pois, patente a hegemonia das normas constitucionais, nestas incluídos os princípios.

Já em seu art. 1º., inciso III, a Carta Magna consagra a dignidade humana como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, de onde Cavalieri extrai a afirmação de que "temos hoje o que pode ser chamado de *direito subjetivo constitucional à dignidade*", acrescentando que, portanto, a Constituição "deu ao dano moral uma nova feição e maior dimensão, porque a

---

[71] MORAES, A. de. Direitos humanos fundamentais e as Constituições brasileiras, In: PELLEGRINA, Maria Aparecida; SILVA, Jane Granzoto Torres da (Coord.). Op. cit. p. 228.
[72] Tal como se dá com a portuguesa (art. 18.1) e com a alemã (art. 1.III).
[73] KRELL, A. J. Op. cit. p. 37-8.
[74] CAVALIERI FILHO, Sérgio. *Programa de responsabilidade civil*. p. 94-5.

dignidade humana nada mais é do que a base de todos os valores morais, a essência de todos os direitos personalíssimos".[75]

Em sentido semelhante é o magistério de Gisela Maria Bester, para quem a dignidade da pessoa humana é "o valor supremo que norteia e atrai o conteúdo de todos os demais direitos fundamentais em nosso ordenamento", acrescentando ser ele "o princípio que se sobrepõe a tudo e em primeiro lugar, por isso considerado megaprincípio, superprincípio", que não havia sido referido nas Cartas de 1967 e 1969.[76]

Essa proeminência da dignidade humana exige, porém, para sua efetivação, a concretização de outros direitos e garantias constantes da Constituição, em especial aqueles ditos **sociais** constantes do seu art. 6º. (que incluem a saúde e o trabalho) e os **fundamentais** (vida, honra, intimidade etc.), além da proteção ao meio ambiente (art. 225, *caput*), inclusive o do trabalho (por meio de políticas de saúde pública, art. 200, VIII). Gisela Bester expõe no mesmo sentido, afirmando que a efetividade daquele princípio requer o atendimento das seguintes condições: o respeito ao direito à vida; a existência de limites ao desenvolvimento da ciência; uma ordem econômica e social que assegure a todos uma existência digna e com justiça social; a atribuição de um valor social à propriedade e ao contrato; a impenhorabilidade do bem de família; formação e educação da pessoa para o exercício da cidadania.[77]

Também para Sérgio Cavalieri

> o direito à honra, à imagem, à intimidade, à privacidade ou a qualquer outro direito da personalidade – todos estão englobados no direito à dignidade, verdadeiro fundamento e essência de cada preceito constitucional relativo aos direitos da pessoa humana.[78]

Ao colocar como fundamentos da República a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (art. 1º.), ao assegurar a saúde como direito fundamental social de todos (arts. 6º. e 196) e ao estabelecer que a ordem social tem como base o primado do trabalho (ar. 193), o constituinte de 1988 reconheceu a superioridade desses princípios e a proeminência do ser

---

[75] CAVALIERI FILHO, S. Ibidem. p. 95.
[76] BESTER, G. M. Op. cit. p. 289-90. A referência é à Constituição de 1967 e sua Emenda n. 1, de 1969.
[77] Idem, ibidem. p. 290-3.
[78] CAVALIERI FILHO, S. Op. cit. p. 95

humano trabalhador. Ou, como diz Sebastião Geraldo de Oliveira, “a dignificação do trabalho inverte a ordem de apreciação, colocando o homem como valor primeiro, em função do qual está estruturada a ordem econômica e social”,[79] acrescentando, mais além, que “a primazia do trabalho sobre a ordem econômica e social privilegia o trabalhador antes de avaliar sua atividade; valoriza o trabalho do homem em dimensões éticas que não ficam reduzidas a meras expressões monetárias”, para concluir que “com esse avanço constitucional, a ordem jurídica brasileira está preparada para acolher, sem atritos, as modernas convenções e outros documentos internacionais que protegem a saúde do trabalhador”.[80]

Os direitos fundamentais e a dignidade pessoal são, pois, atributos que devem ser garantidos a todos indistintamente, sem diferenciações de qualquer espécie, inclusive e talvez especialmente ao trabalhador, que não pode ser alijado de tais dons pelo simples fato de se colocar a serviço de outrem, podendo-se admitir apenas a chamada **discriminação positiva**, ou seja, aquele tratamento diferenciado que se dá a determinados grupos minoritários ou especialmente vulneráveis, aqui se enquadrando a figura do empregado. Realmente, dada a assimetria que se observa entre os sujeitos da relação de emprego, pode-se concluir que o âmbito das organizações laborais é propício à invocação e aplicação dos direitos fundamentais e do princípio de respeito à dignidade da pessoa humana.

[79] OLIVEIRA, S. G. de Op. cit. p. 80.
[80] Idem, ibidem. p. 125.

II – OS DIREITOS FUNDAMENTAIS E O DEVER DE BOA-FÉ NA RELAÇÃO DE EMPREGO NO BRASIL

II.1 – AS EMPRESAS E A APLICAÇÃO DIRETA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES INTERPRIVADAS

A respeito do tema da aplicação desses direitos no âmbito privado, Ingo Sarlet indaga "até que ponto pode o particular [...] recorrer aos direitos fundamentais nas relações com outros particulares" ou, mais especificamente, "se, quando e de que modo poderá opor direito fundamental do qual é titular relativamente a outro particular, que, nesse caso, exerce o papel de destinatário (obrigado), mas que, por sua vez, também é titular de direitos fundamentais". A peculiaridade dessa configuração, segundo o autor, resulta precisamente da circunstância de que

> os particulares envolvidos na relação jurídica são, em princípio, ambos (ou todos) titulares de direitos fundamentais, de tal sorte que se impõe a proteção dos respectivos direitos, bem como a necessidade de se estabelecerem restrições recíprocas, criando-se uma relação de cunho conflituoso, inexistente, em regra, no âmbito das relações entre particulares e entidades estatais (poder público em geral), já que estas, ao menos em princípio, não podem opor direito fundamental aos primeiros.[81]

Com efeito, os direitos fundamentais surgiram como instrumentos de defesa do indivíduo contra a onipotência do Estado, ou seja, como freios e anteparos à interferência estatal ilegítima ou abusiva nas esferas de liberdade ou de autonomia individual. Eram, pois, direitos de defesa oponíveis ao Estado e limitadores da sua atuação, com uma característica de competência **negativa**. À medida, porém, em que o Estado foi evoluindo na direção do modelo de Estado social, da mesma forma os direitos fundamentais foram se desenvolvendo e ampliando a sua significação, para compreender também

[81] SARLET, I. W. *Direitos fundamentais e direito privado:* algumas considerações em torno da vinculação dos particulares aos direitos fundamentais. p. 50.

algumas prestações **positivas** do Estado. Vale dizer, passaram a impor ao Estado certas condutas em benefício dos indivíduos.[82]

Tanto em um quanto em outro momento, porém, os direitos fundamentais compunham uma relação individual entre o Estado e o cidadão, e, mais recentemente, o cidadão em um plano coletivo, "porém sem deixar o âmbito da relação entre sujeito jurídico-público, de um lado, e sujeito jurídico-privado, de outro", como afirma Salvador Del Rey Guanter, que conclui: "Até bem pouco, o binômio poder público-indivíduo era intrínseco a todo o debate que em torno dos direitos fundamentais".[83]

Pérez Luño salienta que naquele primeiro período entendia-se que os direitos fundamentais não tinham aplicação nas relações entre pessoas da mesma categoria onde se desenvolvem as relações privadas, e assim era em face de uma concepção puramente formal (e não material ou substancial) da igualdade entre os membros da sociedade. Mas, prossegue o autor espanhol, a passagem do Estado liberal para o Estado social de Direito pressupôs, neste plano, "a extensão da incidência dos direitos fundamentais a todos os setores da ordem jurídica e, portanto, também no seio das relações entre particulares", salientando que esta ampliação da eficácia dos direitos fundamentais à esfera privada ou em relação a terceiros (daí a expressão *Drittwirkung der Grundrechte*, utilizada pela doutrina alemã) fez necessária a atuação do poder público voltada a propiciar as condições para que liberdade e igualdade sejam reais e efetivas e a remover os obstáculos para tanto.[84]

Por isso, as transformações sofridas pelo Estado e a evolução dos direitos fundamentais fizeram com que estes se tornassem também aplicáveis às relações privadas, entre particulares, especialmente para eliminar ou reduzir as desigualdades entre as pessoas, na busca de uma igualdade material e não meramente formal, até porque os direitos fundamentais alicerçam-se nos princípios da dignidade da pessoa humana e da igualdade substancial.

Ingo Wolfgang Sarlet arrola e analisa algumas concepções doutrinárias que buscam explicar a vinculação dos particulares aos direitos fundamentais, citando a teoria da eficácia imediata (ou direta), a teoria da eficácia mediata (ou

---

[82] SIMM, Z. *Os direitos fundamentais nas relações de trabalho*. p. 1292 e ss.
[83] DEL REY GUANTER, Salvador. *Derechos fundamentales de la persona y contrato de trabajo:* notas para una teoría general. p. 183.
[84] PÉREZ LUÑO, A-E. *Los derechos*... op. cit. p. 22-3.

indireta), a teoria dos deveres de proteção, a teoria da "convergência estatista" e a teoria da *state action*.[85] Comungando o autor do "entendimento majoritário que admite, em princípio e de alguma forma, uma vinculação dos particulares aos direitos fundamentais", culmina por filiar-se à "tese de que, em princípio, todos os direitos fundamentais – à exceção dos que vinculam exclusivamente o poder público – vinculam, de alguma forma, diretamente os particulares".[86] Quer dizer, abraça ele a teoria da eficácia **imediata** ou de uma vinculação **direta** dos particulares aos direitos fundamentais, que

> encontra respaldo no argumento segundo o qual, em virtude de os direitos fundamentais constituírem normas expressando valores aplicáveis para toda a ordem jurídica, como decorrência do princípio da ordem jurídica, bem como em virtude do postulado da força normativa da Constituição, não se poderia aceitar que o Direito Privado viesse a formar uma espécie de gueto à margem da Constituição, não havendo como admitir uma vinculação exclusivamente do poder público aos direitos fundamentais.[87]

Conforme tal concepção, "os direitos fundamentais não carecem de qualquer transformação para serem aplicados no âmbito das relações jurídico-privadas", assumindo de forma imediata e direta a função de direitos de defesa oponíveis a outros particulares, "acarretando uma proibição de qualquer limitação aos direitos fundamentais contratualmente avençada, ou mesmo gerando direito subjetivo à indenização no caso de uma ofensa oriunda de particulares".[88] O autor sustenta tal afirmação também sob o argumento de que o simples fato de existirem "normas de direitos fundamentais que expressamente têm por destinatários os particulares (ou, pelo menos, determinados particulares)" já revela o cabimento de uma vinculação direta desses particulares,[89] citando como exemplos dessas hipóteses o abuso do direito de livre manifestação do pensamento, o direito à inviolabilidade do domicílio, o sigilo da correspondência e das comunicações e especificamente os direitos dos trabalhadores previstos nos artigos 7º a 11 da Constituição

---

[85] SARLET, I. W. *Direitos fundamentais e direito privado:* algumas considerações em torno da vinculação dos particulares aos direitos fundamentais. p. 58 e ss.
[86] Idem, ibidem. p. 82.
[87] Idem, ibidem. p. 58.
[88] Idem, ibidem. p. 59.
[89] Idem, ibidem. p. 75.

("cujos destinatários precípuos são os empregadores, em regra, particulares").[90]

Salvador Del Rey Guanter alude a esse processo de **horizontalização** dos direitos fundamentais, expressado na *Drittwirkung* ou eficácia dos direitos fundamentais perante terceiros. Para o catedrático de Barcelona, esse fenômeno é histórico e corresponde a uma etapa da evolução do ordenamento jurídico em geral e do constitucionalismo em particular: só depois de obter um mínimo de proteção frente ao Estado, frente ao poder, é que o indivíduo transporta suas preocupações para o âmbito das relações privadas.[91] Apoiando-se na melhor doutrina espanhola, sublinha Del Rey que a *Drittwirkung* nasceu objetivamente de duas necessidades: a primeira é a de manter uma coerência interna no ordenamento; a segunda, decorrente do fato de que ao poder público resultou a competência de poderes econômicos e sociais fáticos, os quais, muitas vezes, "são mais implacáveis que o próprio Estado na violação dos direitos fundamentais".[92]

Ingo Sarlet, em trabalho mais recente a respeito do tema, refere que essa expressão "eficácia horizontal" tem recebido alguma oposição, ao menos em certas relações interprivadas, explicando que "expressiva parcela da doutrina acabou aderindo à concepção segundo a qual, em se tratando de uma relação entre um particular e um detentor de poder social", vale dizer, na hipótese de uma relação privada caracterizada pela desigualdade, "estar-se-ia em face de uma configuração similar que se estabelece entre os particulares e o Estado e, portanto, de natureza vertical, já que a existência de uma relação horizontal pressupõe tendencial igualdade".[93]

O âmbito laboral mostrou-se propício a essa invocação dos direitos fundamentais no âmbito privado porque ali, pela própria natureza da relação contratual, o empregado abre mão de uma parte de suas liberdades na medida em que se coloca a serviço do empregador, subordinado a este e por ele controlado e fiscalizado. Quando, porém, a atuação patronal extrapola os limites do razoável, do aceitável, do necessário ao desenvolvimento das

---

[90] SARLET, I. W. *Direitos fundamentais e direito privado:* algumas considerações em torno da vinculação dos particulares aos direitos fundamentais. p. 53.
[91] DEL REY GUANTER, Salvador. Op. cit. p. 188.
[92] DEL REY GUANTER, S. Op. cit. p. 188-9.
[93] SARLET, I. W. *Direitos fundamentais*... op. cit. p. 51.

atividades empresariais, entram em ação os direitos fundamentais do trabalhador como limitação ao poder empresarial e como forma de limitar a perda das liberdades do empregado, devendo-se buscar a conciliação dos interesses em conflito.

A convivência entre os direitos da pessoa do trabalhador, os poderes do empresário e o contrato de trabalho, é difícil e muitas vezes tormentosa. Por isso, afirma Fernando Valdés Dal-Ré que "seguramente, a relação jurídica obrigacional nascida do contrato de trabalho constitui o banco de testes da eficácia horizontal dos direitos fundamentais de caráter personalíssimo."[94] Ingo Sarlet, de seu turno e como já assinalado, levanta dúvidas quanto ao uso da expressão "horizontalização" naqueles casos de relações privadas **manifestamente desiguais** (onde inequivocamente se enquadra a relação de emprego, pela assimetria de forças entre as partes) "que se estabelecem entre o indivíduo e os detentores de poder social (também sujeitos particulares)" e que não se confundem com outras relações interprivadas entre os particulares em geral e nas quais há uma propensão à **igualdade** porque "situadas fora das relações de poder". Como assevera ainda Ingo Sarlet, haverá a **vinculação direta** do particular aos direitos fundamentais, com uma eficácia do tipo **vertical**, naqueles casos em que a relação jurídico-privada entre dois particulares for caracterizada "por um inequívoco e relevante grau de desigualdade" por ser uma das partes um particular "poderoso" dotado de "expressivo poder social", configurando-se "o desequilíbrio de poder social" nessa relação, o que a assemelha ao vínculo mantido entre o indivíduo e o Estado, concluindo o autor que os direitos fundamentais dos indivíduos carecem de proteção não apenas em relação ao Estado, mas também frente aos agentes privados (citando, por exemplo, as corporações e os grupos empresariais) "dotados de significativo poder social e/ou econômico".[95]

Ingo Sarlet cita ainda a lição de Konrad Hesse, para quem há uma semelhança entre as relações indivíduo-poder social e as relações indivíduo-Estado e que "advoga uma maior relevância da eficácia dos direitos

---

[94] VALDÉS DAL-RÉ, Fernando. *Los derechos fundamentales de la persona del trabajador*. p. 88.

[95] SARLET, I. W. *Direitos fundamentais*... op. cit. p. 64-5. Mais adiante, porém, o autor traz o posicionamento em sentido diverso de Klaus Stern e J. J. Gomes Canotilho, afirmando que para o constitucionalista português "as categorias 'poder privado' ou 'poder social' não são assimiláveis a 'poderes públicos' [...]." (Ibidem, p. 67).

fundamentais nas relações jurídico-privadas quanto maior for a necessidade de proteção da liberdade individual contra o exercício de poder social ou econômico", evidenciando-se a necessidade de

> uma atuação protetiva do legislador e, na ausência ou insuficiência dessa, uma interpretação das normas jurídico-privadas incidentes à luz dos direitos fundamentais (eficácia mediata), admitindo, quando também isso não se afigurar suficiente, uma realização direta pelos órgãos judiciais com base no dever de proteção diretamente deduzido dos direitos fundamentais.[96]

Por sua vez, José Francisco Siqueira Neto, em relatório apresentado ao XVII Congresso Mundial de Direito do Trabalho e da Seguridade Social a respeito dos direitos fundamentais no âmbito do Direito do Trabalho em vários ordenamentos jurídicos, salienta que o tratamento dos direitos fundamentais da pessoa do trabalhador comporta referências considerando-se a corrente jurídico-dogmática e a corrente analítica.[97] Esclarece, em seguida, que a perspectiva jurídico-dogmática permite conhecer "a estrutura interna do direito fundamental, como foi ela delimitada em cada ordenamento por fonte de regulamento: titularidades ativa e passiva do direito (elemento subjetivo); âmbito do direito ou conjunto de faculdades jurídicas outorgadas a seus titulares (elemento objetivo) e garantias específicas, se as possui (elemento formal)."[98] Já a perspectiva analítica, segundo o autor, permite conhecer – o mais próximo possível – a vigência real e efetiva de cada direito fundamental da pessoa do trabalhador no contrato de trabalho. "Neste caso, merecem destaque os problemas de colisão: a) com outros direitos, valores e bens igualmente constitucionalizados de titularidade do empresário; e b) com outros princípios infraconstitucionais que não obstante em cada ordenamento possam modular a eficácia dos direitos (circunstância que confere especial relevância aos critérios utilizados pelos tribunais para a solução dos problemas de colisão)".[99]

Os direitos inerentes à sua pessoa, de que o trabalhador é portador ao estabelecer uma relação laboral, são, na lição de Valdés Dal-Ré, prévios ao

---

[96] SARLET, I. W. *Direitos fundamentais*... op. cit. p. 68-9.
[97] SIQUEIRA NETO, José Francisco. *Derecho del Trabajo y derechos humanos fundamentales.* p. 171.
[98] Idem, ibidem. p. 172.
[99] Idem, ibidem. p. 172.

contrato de trabalho que ajusta e de superior graduação e valor aos que nele pode ter acordado, mas cujo exercício irá repercutir iniludivelmente no próprio contrato de trabalho e na organização da empresa em que ele se insere, instituições estas (a contratual e a empresarial) que respondem a uma lógica pouco favorável para essas pretensões.[100]

Cristóbal Molina Navarrete e Sofía Olarte Encabo reconhecem que não causa surpresa, de forma alguma, que a gênese e o desenvolvimento mais profundo da teoria da *Drittwirkung* tenha tido como espaço privilegiado o das relações trabalhistas, pois é nestas onde de forma mais evidente aparece a função dos direitos fundamentais de neutralizar ou compensar posições contratuais assimétricas. Com respaldo na orientação jurisprudencial da Corte Constitucional espanhola, concluem os autores afirmando que

> a empresa deixou de ser uma zona franca em que o empresário exercia uma autoridade onivalente, arbitrária e unilateral, com a conseguinte separação entre o *status* geral de cidadania e o estado de empregado subordinado. Desta maneira, os direitos fundamentais do trabalhador, *ut cives*, foram abrindo passagem e entrando nas fábricas.[101]

Ou, como resumiu com precisão Osvaldo Mantero de San Vicente,

> nenhum direito fundamental é deixado como um chapéu na entrada do local de trabalho, porque os direitos fundamentais, como as cabeças, não podem ser separados do ser humano em nenhum lugar e sob nenhuma circunstância.[102]

Com efeito, também a empresa privada representa uma estrutura de elevado poder social e econômico dentro do mundo social, do qual faz parte integrante, sujeitando-se, assim, às mesmas normas constitucionais que as pessoas e os demais entes e grupos sociais. Por isso, não se justifica que os respectivos trabalhadores sejam privados de seus direitos e liberdades fundamentais, como cidadãos que são.

No mesmo sentido é o magistério de Joaquín Aparicio Tovar e Jesús Rentero Jover, que, referindo-se ao direito à tutela judicial efetiva em favor de

---

[100] VALDÉS DAL-RÉ, F. Los derechos fundamentales de la persona del trabajador. p. 89.
[101] MOLINA NAVARRETE, Cristóbal; OLARTE ENCABO, Sofía. *Límites constitucionales a la libertad de empresa y derechos fundamentales "inespecíficos" del trabajador*. p. 266-7.
[102] MANTERO DE SAN VICENTE, Osvaldo. *Derecho del Trabajo y derechos humanos fundamentales*. p. 451.

todas as pessoas, lembram que *pessoa* é um conceito mais amplo que **cidadão**, inclusos os trabalhadores,

> que não perdem, obviamente, tal condição e tampouco a cidadania pela sua admissão no núcleo empresarial, nem ficam privados do exercício de seus direitos constitucionais dentro deste âmbito concreto. Neste âmbito também são exercitáveis tais direitos, podendo dar lugar a relações de conflito toda vez que, como se tem mencionado com acerto, não é compreensível que a empresa seja 'território impenetrável' às liberdades públicas dos cidadãos.[103]

Também Mantero de San Vicente sublinha que o reconhecimento da vigência dos direitos fundamentais nas relações entre privados adquire especial relevância em matéria trabalhista, lembrando o que a respeito fora afirmado por Américo Plá Rodriguez:

> a condição de pessoa humana – com toda a dignidade que daí deriva – produz seu efeito no contrato de trabalho [...] claro que esta obrigação não se restringe ao empregador, mas que atinge também a terceiros, já que se trata de uma qualidade que deve ser reconhecida por todos e que obviamente ultrapassa o limite do contrato de trabalho.[104]

Como já salientado em outro estudo[105], nos últimos 20-25 anos tem-se observado, em especial no âmbito europeu, mas com reflexos em todo o mundo, uma luta pelas liberdades individuais. As causas e ideologias deste fenômeno, segundo Fernando Valdés (informação verbal)[106], são complexas e de três ordens:

a) primeiro, o reencontro dos trabalhadores com sua própria individualidade: o trabalhador, antes, estava oculto atrás da sombra da noção de cidadão (séc. XIX) e depois oculto atrás da sombra da classe obreira (séc. XX); agora, redescobre que é **pessoa**, ou seja, uma **pessoa trabalhadora**. A questão apresenta duas faces: uma **negativa**, porque significa o ressurgimento de instrumentos civilistas como o contratualismo individual ou a

---

[103] APARICIO TOVAR, Joaquín; RENTERO, Jesús. *El juez laboral, imparcial, pero no neutral.* p. 57.
[104] MANTERO DE SAN VICENTE, O. Op. cit. p. 450-1.
[105] SIMM, Z. *Os direitos fundamentais nas relações de trabalho.* p. 1294 e ss.
[106] VALDÉS DAL-RÉ, F. Excertos de aula administrada no curso de doutorado em *Derechos Sociales* (Anamatra-UCLM), Universidad de Castilla-La Mancha, Ciudad Real, Espanha, em 13 set. 2004.

contratualização da relação trabalhista; e outra **positiva**, porque o trabalhador toma consciência de ser respeitado e tratado no contrato com os direitos que esse contrato enseja. Sai da proteção do Estado e do sindicato e, como cidadão, adquire o conhecimento de seus direitos individuais, também preenchendo os vazios da lei e do convênio coletivo; fica em uma posição pessoal frente ao empresário e necessita de novos instrumentos de proteção, que vai buscar nos direitos fundamentais;

b) outra causa tem a ver com a revolução tecnológica, com as novas tecnologias, que mudam os modos de produção e a morfologia empresarial; surgem novas formas de empresa e de produção diferentes do *fordismo*; observa-se seu desmantelamento pela descentralização produtiva e pelas novas tecnologias, o que desmembrou a empresa tradicional mas facilitou a criação de grupos empresariais. Já há empresas vazias de trabalhadores, só têm dirigentes ou projetistas, a produção é feita em outros lugares, em outros países. As novas tecnologias têm formidável capacidade invasiva, adentrando a privacidade do indivíduo trabalhador: há controles eletrônicos da atividade **laboral** e **pessoal** (o "grande olho" do *Big Brother* de Orwell). Os direitos fundamentais são uma arma contra isso. O velho feudalismo industrial fechado à sociedade civil e sob a autoridade patronal, é substituído pelo feudalismo virtual; a defesa do trabalhador se dá pela invocação dos direitos fundamentais garantidos nas Constituições.

c) a terceira causa são os fenômenos do multiculturalismo, em especial em razão dos movimentos migratórios. O Direito do Trabalho padronizou seu conteúdo conforme os padrões sociais, sendo que os imigrantes começam a reivindicar seu direito às diferenças.

De outro lado, embora existam vozes discrepantes quanto à eficácia direta dos direitos fundamentais nas relações privadas, como ensina Molina Navarrete nenhuma nega a eficácia *erga omnes* dos direitos genuinamente laborais (liberdade sindical e direito de greve) e poucas questionam essa eficácia para aqueles direitos fundamentais (a maioria, se não todos) que apresentam uma vertente trabalhista no sentido de poderem surgir com manifestações típicas, em conexão com as relações individuais e coletivas de trabalho. Acrescenta o autor que o reconhecimento e a garantia constitucionais dos direitos fundamentais à pessoa do cidadão-trabalhador configuram-se

como “condição necessária” e decisiva para o seu desfrute na vida interior da empresa. E justifica:

> a razão desta especial ‘naturalidade’ da *Drittwirkung* na esfera laboral, dificilmente passa despercebida: a empresa, enquanto estrutura de poder, detém um complexo feixe de faculdades de atuação que, por seu próprio conteúdo e significado, sofre de uma especial potencialidade lesiva para o exercício real e efetivo dos direitos fundamentais dos trabalhadores.[107]

Ingo Sarlet refere-se ao fenômeno de alguns direitos fundamentais estarem estabelecidos por “normas que expressamente vinculam sujeitos particulares”, citando como exemplo todos os direitos sociais dos trabalhadores previstos nos arts. 7º. e seguintes da Constituição da República. Lembra o autor ainda a circunstância de que existe um dever geral de respeito aos direitos fundamentais por parte de todos, ou seja, do Estado e dos particulares, pelo que as violações desses direitos decorrem tanto do Estado quanto (“e talvez até mesmo em maior número”) dos particulares (detentores ou não de poder social), esclarecendo que essas agressões oriundas dos particulares não podem ser imputadas (“ao menos não de forma generalizada e exclusiva”) diretamente ao Estado, concluindo que “a vinculação direta dos particulares aos direitos fundamentais, tal como já tem sido aceito pela doutrina espanhola majoritária, decorre – mesmo à míngua de norma expressa nesse sentido – diretamente da Constituição”.[108]

A magistrada María Emília Casas Baamonde, do Tribunal Constitucional da Espanha, também constata que nas últimas décadas iniciou-se nos países europeus um movimento doutrinário de invocação dos direitos fundamentais e liberdades públicas para cumprir a finalidade de salvaguarda dos valores de liberdade e igualdade nas relações trabalhistas e de proteção dos trabalhadores. Salienta ainda que, nesta fase de recomposição constitucional do contrato de trabalho,

> a subordinação não desaparece; muda sua justificativa jurídica, seu campo de atuação e a posição dos trabalhadores subordinados ou dependente na empresa, aos que através dos direitos fundamentais se reconhece uma esfera de liberdade e autonomia pessoal que

[107] MOLINA NAVARRETE, C. *Bases jurídicas y presupuestos políticos para la eficacia social inmediata de los derechos fundamentales.* p. 87.
[108] SARLET. I. W. *Direitos fundamentais*... op. cit. p. 85-6.

> corresponde mais e melhor com as novas necessidades empresariais, as novas formas de organização de trabalho e a flexibilização normativa, mesmo que em determinadas ocasiões possa entrar em contradição com os interesses empresariais.[109]

É ainda Ingo Sarlet que salienta que dentro de um modelo de Estado democrático e social de Direito, no caso das relações privadas caracterizadas pela desigualdade "o particular mais 'poderoso' se encontra diretamente vinculado aos direitos fundamentais do outro particular (embora ambos sejam titulares de direitos fundamentais)" e tal vinculação deve ser reconhecida na ordem jurídica, asseverando que "quanto mais sacrificadas a liberdade e a igualdade substanciais, maior haverá de ser o grau de proteção exercido pelo Estado no âmbito dos seus deveres gerais e específicos de proteção", devendo atuar positivamente para compensar as desigualdades, "mediante intervenção na esfera da autonomia privada e da liberdade contratual", lembrando, por fim, que a Constituição brasileira de 1988 "expressamente albergou em seu texto normas de direitos prestacionais tendo como destinatários em primeira linha sujeitos privados, como ocorre com o direito ao salário mínimo, à gratificação natalinas, ao adicional de insalubridade e de periculosidade", por exemplo.[110]

Também é certo que outros fenômenos contribuíram para a extensão dos direitos fundamentais no âmbito das relações laborais.

Por diversas razões (especialmente de ordem social e econômica, aliadas ao fenômeno da **globalização**), o Direito do Trabalho passou a sofrer profundas transformações, dentre as quais uma diminuição das normas de origem estatal. Com efeito, as tendências de **flexibilização** e **desregulamentação** mostram que o Estado assumiu um novo papel nas relações laborais, delas afastando-se para dar lugar a uma maior atuação dos sindicatos, daí porque se observou uma diminuição das normas estatais[111] e um aumento das normas originárias das negociações coletivas. Todavia, os sindicatos também foram perdendo força e tiveram diminuídos seus poderes de pressão e de barganha. Os trabalhadores, então, perceberam que perderam o referencial legislativo, mas igualmente ficaram sem a referência sindical, e, por

---

[109] CASAS BAAMONDE, Maria Emília. *¿Una nueva constitucionalización del Derecho del trabajo?* p. 7.
[110] SARLET. I. W. *Direitos fundamentais*... op. cit.. p. 87-8.
[111] Atualmente, parece mesmo que há mais leis de matéria procedimental, sobre negociação, políticas de emprego etc., e menos legislação criando direitos substantivos.

isso, foram procurar seus direitos na Constituição, buscando os direitos fundamentais para restabelecer o equilíbrio entre seus direitos e os poderes empresariais, invocando com maior intensidade os direitos fundamentais como seus direitos de ser humano e de limitação do poder empresarial.[112]

Outro fator que igualmente fomentou a aplicação dos direitos fundamentais no âmbito laboral foi, segundo Salvador del Rey Guanter, a coincidência que existe entre direitos fundamentais e contrato de trabalho, por seu caráter eminentemente antropocêntrico. Como justifica o professor de Barcelona,

> o ser humano, e mais concretamente a proteção de sua dignidade e o potencial do desenvolvimento de sua personalidade, estabelecem um vaso comunicante direto entre a Constituição e o ordenamento trabalhista. O trabalho é um âmbito essencial para a dignidade do homem e transcendental para o livre desenvolvimento da personalidade, de forma que o trabalho está constitucionalmente condicionado pelos valores e princípios que servem de fundamento aos direitos fundamentais.[113]

Por isso, como salienta Jesús R. Mercader Uguina, houve um renovado interesse (em verdade, nunca perdido) sobre matérias como a intimidade do trabalhador dentro e fora do local de trabalho, a proteção da sua imagem física, a tutela das inspeções médicas dos trabalhadores, dos exames psicológicos, a proteção contra o assédio sexual, os efeitos que sobre a relação laboral marca a liberdade religiosa e ideológica do trabalhador e outras.[114]

II.2 – DIREITOS FUNDAMENTAIS DE APLICAÇÃO ESPECÍFICA NA RELAÇÃO DE EMPREGO NO BRASIL

Dentre o vasto rol de direitos fundamentais reconhecidos pela ordem jurídica em favor do ser humano, há alguns que não têm aplicação no marco das relações de trabalho, outros se aplicam em várias situações e também no

---

[112] VALDÉS DAL-RÉ, F. Informação verbal em aula administrada no curso de doutorado em *Derechos Sociales* (Anamatra-UCLM), Universidad de Castilla-La Mancha, Ciudad Real, Espanha, em 13 set. 2004.
[113] DEL REY GUANTER, S. Op. cit., p. 201.
[114] MERCADER UGUINA, Jesús R. *Derecho del Trabajo, nuevas tecnologías y sociedad de la información.* p. 98.

âmbito das relações laborais e outros, finalmente, são típicos e específicos do mundo trabalhista.

Para Siqueira Neto, neste contexto apresentam-se como estandartes essenciais dos ordenamentos jurídicos os direitos concernentes à proibição de discriminação, à liberdade ideológica e religiosa, o direito à intimidade e as liberdades de expressão e informações. “Esses direitos, liberdades e garantias são a base dos Direitos Fundamentais, verdadeiros pontos de partida para a concretização de todos os demais direitos e garantias. Por mais diferenças e especificidades que possam conter os distintos sistemas jurídicos e suas normas, todos os países averiguados contam com dispositivos ou regras de segurança que tecem os direitos em foco.” [115]

Vale dizer, ao lado de direitos fundamentais tipicamente laborais, ou específicos da área trabalhista (como a liberdade sindical[116] e o direito de greve[117], ou mesmo todos os arrolados nos arts. 7º. a 11 da Constituição), aplicam-se também às relações laborais os chamados “direitos fundamentais inespecíficos” (que se destinam indistintamente à generalidade das pessoas). Estes últimos, embora de titularidade genérica, ganham uma feição laboral por sua utilização no âmbito do contrato de emprego. Ou, como diz Salvador del Rey Guanter, citando Manual Carlos Palomeque López,

> são direitos atribuídos com caráter de generalidade aos cidadãos, que são exercidos no seio de uma relação jurídica trabalhista por cidadãos que, ao mesmo, tempo são trabalhadores e, por isso se convertem em *verdadeiros direitos trabalhistas* em razão dos sujeitos e da natureza da relação jurídica em que incidem. Em resumo, são direitos do cidadão trabalhador que os exercita como trabalhador cidadão.[118]

Dentre os direitos fundamentais do indivíduo aplicáveis no âmbito das relações de trabalho, destacam-se: a) o que assegura o princípio da igualdade,

---

[115] SIQUEIRA NETO, J. F. Op. cit., p. 172.
[116] Constituição federal brasileira, artigo 5º.: “XVII - é plena a liberdade de associação para fins lícitos [...]”; “XVIII - a criação de associações [...] independem de autorização, sendo vedada a interferência estatal em seu funcionamento”; “XX - ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado”; artigo 8º.: “É livre a associação profissional ou sindical [...]”.
[117] Constituição federal, artigo 9º.: “É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender”.
[118] DEL REY GUANTER, S. Op. cit., p. 195 (grifos do original).

vedando a discriminação sob suas mais variadas formas[119]; b) os direitos de personalidade (a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem)[120]; c) a liberdade de expressão e de informação[121]; d) a liberdade de crença e de ideologia[122]; e) o sigilo de correspondência e de comunicações em geral[123]; f) a proteção à saúde e à integridade física no local de trabalho[124]; g) o acesso ao Judiciário na defesa de direitos e interesses de natureza laboral[125].

Estes e outros são, pois, direitos fundamentais da pessoa,

> reconhecidos de uma ou outra maneira na maioria das Constituições européias e cuja atualidade apóia-se precisamente na transcendência que está cobrando sua aplicação no contrato de trabalho. A vigência de tais direitos no âmbito trabalhista supõe a manifestação mais importante de novas relações trabalhistas, em que a 'qualidade de vida' e a satisfação pessoal do trabalhador se alçam em símbolos das mais recentes formas organizativas do trabalho.[126]

Pode-se, portanto, afirmar que direitos fundamentais do trabalhador são direitos fundamentais *da* **pessoa** que se exercem no campo das relações de trabalho. Mas seu gozo às vezes pode entrar em colisão com os poderes empresariais, porque a relação de emprego é uma relação de autoridade, mostrando-se muitas vezes difícil conciliar os direitos do trabalhador com os direitos-poderes do empregador.

Com o desenvolvimento dos direitos fundamentais do trabalhador e a posição de centralidade que a atividade laboral assumiu na sociedade, o trabalhador torna-se um agente de mudanças. Altera-se o **pacto social** fundante do Estado, ele deixa de ser apenas uma garantia contra o Estado,

---

[119] Por exemplo, a Constituição federal, artigo 7º., que trata dos direitos dos trabalhadores: "XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil"; "XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência"; XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos".

[120] Constituição federal, artigo 5º, que arrola os direitos individuais e coletivos: "X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas [...]".

[121] Constituição federal, artigo 5º.: "IX - é livre a expressão da atividade intelectual, artística, científica e de comunicação, independentemente de censura ou licença".

[122] Constituição federal, artigo 5º.: "VI - é inviolável a liberdade de consciência e de crença [...]".

[123] Constituição federal, artigo 5º.: "XII - é inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas [...]".

[124] Constituição federal, artigo 7º.: "XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança".

[125] Constituição federal, artigo 7º.: "XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho [...]".

[126] DEL REY GUANTER, S. Op. cit., p. 182.

uma proteção dos direitos civis e das liberdades públicas. O trabalhador, como grupo social ativo, altera a estrutura social, cria nova relação entre o Estado e a sociedade; também passa a ser função do Estado a promoção do desenvolvimento e do bem-estar dos indivíduos.

Há, por conseguinte, uma grande influência recíproca entre o Direito Constitucional e o Direito do Trabalho, que começou com as Constituições do México (1917) e de Weimar[127] (1919), acentuou-se com as Cartas do período seguinte à 2ª. Guerra Mundial e vem-se reforçando com as modernas Constituições pós-ditaduras, ganhando corpo a constitucionalização do Direito do Trabalho, especialmente no campo dos direitos coletivos. Na lição de Jesús Mercader Uguina, pode-se afirmar que, "com o reconhecimento dos direitos fundamentais na empresa o Direito do Trabalho fornece, e não por acaso, uma 'viga mestra' para a ponte do Direito privado ao Direito constitucional".[128]

Sem dúvida, portanto, que os direitos fundamentais assumiram um papel decisivo nas relações laborais, adquirindo na atualidade uma relevante importância jurídica. As Constituições do México e da Alemanha foram marcos épicos na constitucionalização dos direitos fundamentais laborais, mas estes só se tornaram efetivos nos anos 80. Na observação de Valdés Dal-Ré, esse processo demorou 200 anos porque foi preciso reconstruir-se a dogmática dos direitos fundamentais e a dogmática do contrato de trabalho. Isto porque no começo os direitos fundamentais eram de liberdade **frente ao poder público**, para limitá-lo e por isso era juridicamente impossível tratá-los como direitos *do* **trabalhador**. Foi necessário entender que os direitos fundamentais também se aplicam nas relações **privadas** (**horizontalização**), têm eficácia *erga omnes* e não são mais oponíveis somente ao Estado. Acrescenta o professor espanhol que um marco decisivo no reconhecimento dos direitos fundamentais laborais foi a jurisprudência ativista representada pelas decisões dos Tribunais Constitucionais da Europa, dos Tribunais de Luxemburgo e Strasburgo e

---

[127] A Constituição alemã de Weimar foi um marco não apenas no campo do Direito do Trabalho, mas inaugurou uma nova fase do constitucionalismo. Como diz Umberto Romagnoli, "Weimar marca uma mudança na concepção do poder e na história das constituições modernas", pois, a partir daí, "a constituição deixa de ser unicamente a lei suprema do Direito público, reguladora das relações entre Estado e cidadãos; converte-se também na lei fundamental do Direito privado, reguladora das relações entre cidadãos privados" (ROMAGNOLI, Umberto. *Weimar, ¿y después?*. p. 21).

[128] MERCADER UGUINA, J. R. Op. cit., p. 95.

depois dos demais. As Cortes supriram a omissão legislativa; esta não foi obstáculo à orientação ativista da jurisprudência (informação verbal).[129]

Dentre os direitos fundamentais de aplicação no meio laboral destacam-se aqueles concernentes à vida e à saúde (tanto física quanto psíquica) do empregado, a quem, por isso, deve ser proporcionado um ambiente de trabalho saudável tanto física quanto psicologicamente, de sorte que o local de trabalho seja um espaço de crescimento, de desenvolvimento e de realização pessoal e não meio de degeneração da saúde ou que contribua para a morte.

II.2.1 – Direito ao Meio Ambiente de Trabalho Psicologicamente Sadio

Afirma Soraya Canasiro que "o *meio ambiente de trabalho* sadio encontra-se inserido entre os valores mais preciosos para o ser humano, a ser preservado pelas diversas instituições sociais".[130] Importa examinar, pois, como a ordem jurídica trata desse relevante tema.

No direito brasileiro, a matéria alusiva ao meio ambiente em geral vem prevista na Constituição da República, que atribui à União a competência para "proteger o meio ambiente e combater a poluição em qualquer de suas formas" (art. 23, VI) e assegura que "todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem como de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações" (*caput* do art. 225, cujos incisos e parágrafos traçam outras regras de proteção e prevenção). Com relação ao meio ambiente laboral, há no texto constitucional uma única referência, que é a de atribuir ao Sistema Único de Saúde a ação de "colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho" (art. 200, VIII).

Em nível infraconstitucional a disciplina fica por conta da Lei n. 6.938, de 31-8-1981, que dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, o qual tem

---

[129] VALDÉS DAL-RÉ, F. Excertos de aulas administradas no curso de doutorado em *Derechos Sociales* (Anamatra-UCLM), Universidad de Castilla-La Mancha, Ciudad Real, Espanha, em 13 set. 2004.

[130] CANASIRO, Soraya. *Apresentação*. In: GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Meio ambiente do trabalho*: Direito, Segurança e Medicina do Trabalho. p. 11 (grifos do original).

por objetivo “a preservação, melhoria e recuperação da qualidade ambiental propícia à vida, visando assegurar, no País, condições ao desenvolvimento sócio-econômico, aos interesses da segurança nacional e à proteção da dignidade da vida humana” (art. 2º.). O mesmo diploma legal define meio ambiente como “o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas” (art. 3º., I). Esta lei, porém, não disciplina qualquer face do meio ambiente no âmbito das relações de trabalho, limitando-se a aspectos físicos da Natureza.[131] Já no seio da Consolidação das Leis do Trabalho o capítulo que trata “da segurança e da medicina do trabalho” também tem alcance um tanto reduzido, praticamente limitado a aspectos ergonômicos, de proteção à saúde por meio de regras sobre instalações e equipamentos, de segurança física e outras do gênero, nada sobre a saúde mental ou psíquica. O que, evidentemente, não impede (até pelo recurso a outras regras e princípios jurídicos) reconhecer-se ao empregado o direito à vida em sua acepção mais ampla, incluindo a higidez psicossomática.

Diz João Manoel Grott que para alguns autores, como José Rubens Morato Leite, a expressão **meio ambiente** é redundante, porque **meio** e **ambiente** seriam sinônimos, configurando-se um pleonasmo que, todavia, assim se consagrou até mesmo na legislação.[132] Também Sandro Nahmias Melo noticia que José Afonso da Silva ressalta essa redundância por terem os dois termos o mesmo significado: “lugar, recinto, espaço onde se desenvolvem as atividades humanas e a vida dos animais e vegetais”.[133]

Segundo o dicionário de Aurélio Buarque de Holanda Ferreira, o verbete ambiente, como adjetivo, quer dizer “que cerca ou envolve os seres vivos ou as coisas, por todos os lados; envolvente”, dando como exemplo a expressão meio ambiente, sendo que como substantivo tem significados como “aquilo que cerca ou envolve os seres vivos ou as coisas; meio ambiente” e “lugar, sítio, espaço, recinto [...] meio [...] conjunto de condições materiais e morais que

---

[131] Talvez assim tenha sido por tratar-se de norma promulgada antes da Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento (conhecida como *Rio-92*), quando a idéia de meio ambiente ganhou contornos muito mais amplos, além dos meramente físicos, inclusive com a inserção do ser humano na sua configuração.

[132] GROTT, João Manoel. *Meio ambiente do trabalho:* prevenção – a salvaguarda do trabalhador. p. 61.

[133] MELO, Sandro Nahmias. *Meio ambiente do trabalho:* direito fundamental. p. 18.

envolve alguém; atmosfera".[134] Já para o substantivo meio o dicionarista aponta, dentre outros, os significados de "[...] 6.Lugar onde se vive, com suas características e condicionamentos geofísicos; ambiente [...]. 7. Esfera social ou profissional onde se vive ou trabalha; ambiente, círculo [...]", apresentando a expressão meio ambiente com o sentido de "conjunto de condições naturais e de influências que atuam sobre os organismos vivos e os seres humanos".[135]

Em uma acepção mais restrita e examinando-se a questão pelo ângulo específico do local de trabalho, há que se verificar o que se entende por meio ambiente laboral. A respeito, Sandro Melo traz a definição de Rodolfo de Camargo Mancuso que vê esse espaço como o "*habitat* laboral, isto é, tudo que envolve e condiciona, direta e indiretamente, o local onde o homem obtém os meios para prover o quanto necessário para a sua sobrevivência e desenvolvimento, em equilíbrio com o ecossistema".[136]

Segundo Julio Cesar de Sá da Rocha, "o meio ambiente do trabalho representa todos os elementos, inter-relações e condições que influenciam o trabalhador em sua saúde física e mental, comportamento e valores reunidos no *locus* do trabalho", constituindo "o *pano de fundo* das complexas relações biológicas, psicológicas e sociais a que o trabalhador está submetido".[137]

Corroborando o que os autores no geral afirmam, diz Amauri Mascaro Nascimento que "dentre os direitos fundamentais do trabalhador está a *proteção à vida e integridade física*, que começa pela preservação do meio ambiente do trabalho", acrescentando, mais além, que "a primeira condição que o empregador está obrigado a cumprir é assegurar aos trabalhadores o desenvolvimento das suas atividades em ambiente moral e rodeado de segurança e higiene".[138] Em sentido semelhante é o magistério de Sandro Melo, para quem "é inafastável a conclusão no sentido de que o direito ao meio ambiente equilibrado é, sim, direito fundamental, materialmente considerado, uma vez que está inexoravelmente ligado ao direito à vida", acrescentando que "é como aspecto integrante e indissociável do meio ambiente geral que o meio

---

[134] FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. *Novo dicionário Aurélio da língua portuguesa*. p. 116
[135] Idem, ibidem. p. 1303-4.
[136] MANCUSO, R. C., *apud* MELO, S. N. Op. cit. p. 29 (grifo do original).
[137] ROCHA, Julio Cesar de Sá da. *Direito ambiental do trabalho:* mudanças de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador. p. 127 (grifos do original).
[138] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. p. 433-5 (grifos do original).

ambiente do trabalho caracteriza-se como direito fundamental, na medida em que é indispensável para o alcance do direito à vida com qualidade".[139]

Sebastião Geraldo de Oliveira sustenta que por um enfoque global observam-se "todos os fatores que interferem no bem-estar do empregado", referindo-se não apenas ao posto de trabalho, mas a todo o entorno, ao ambiente do trabalho, salientando que não se trata apenas do ambiente físico, mas todo o "complexo de relações humanas na empresa, a forma de organização do trabalho, sua duração, os ritmos, os turnos, os critérios de remuneração, as possibilidades de progresso, o 'clima' organizacional, a satisfação dos trabalhadores etc.".[140]

Para Sidnei Machado, "a questão saúde-trabalho está inserida no processo de saúde-doença em sua relação com o trabalho humano". Segundo esse autor, "a questão ambiental, em discussão nos últimos anos, produziu reflexões importantes para a compreensão da relação entre saúde e trabalho", acrescentando que

> o meio ambiente e o ambiente de trabalho fazem uma aproximação, alargando a questão da saúde para relacioná-la à proteção do meio ambiente de trabalho. Há, sem dúvida, uma estreita relação entre saúde dos trabalhadores e maio ambiente, o que revela um novo paradigma.[141]

Uma vez mais é necessário trazer-se o ensinamento de Sebastião Geraldo de Oliveira no sentido de que o notável progresso do direito ambiental "influencia beneficamente a tutela jurídica da saúde do trabalhador e contribui na combinação dos esforços conjugados de vários ramos da ciência jurídica em prol do meio ambiente saudável, nele incluído o do trabalho". Lembra, em seguida, que no texto constitucional pátrio o meio ambiente do trabalho está inserido no meio ambiente geral, "de modo que é impossível alcançar qualidade de vida sem ter qualidade de trabalho, nem se pode atingir meio ambiente equilibrado e sustentável, ignorando o meio ambiente do trabalho". Em razão disso, conclui esse magistrado trabalhista:

---

[139] MELO, S. N. Op.cit. p. 68-9.
[140] OLIVEIRA, S. G. de. Op. cit. p. 80.
[141] MACHADO, Sidnei. *O direito à proteção ao meio ambiente de trabalho no Brasil*: os desafios para a construção de uma racionalidade normativa. p. 46.

> Essa preocupação do enfoque multidisciplinar para a melhora do ambiente laboral é de suma importância porque o homem passa a maior parte da sua vida útil no trabalho, exatamente no período da plenitude de suas forças físicas e mentais, daí por que o trabalho, freqüentemente, determina o seu estilo de vida, influencia nas condições de saúde, interfere na aparência e apresentação pessoal e até determina, muitas vezes, a forma da morte.[142]

Afirma González de Rivera que atualmente é sabido que a escravidão psicológica é tão destruidora como a física e

> para o trabalhador acossado, que em muitos casos se encontra impotente durante oito horas diárias, sem falar, indefeso, sem sentido em sua vida, sem afazeres dignos e gratificantes, humilhado, esta situação o faz sentir-se como um escravo e um ser sem sentido na sociedade.[143]

María de los Ángeles López Cabarcos e Paula Vázquez Rodríguez chegam até a dizer que não seria exagero qualificar a empresa como cenário de crime, "tendo em vista como vivem diariamente milhares de pessoas que têm que suportar situações, mais que dramáticas, de acosso psicológico laboral nas organizações para que trabalham", reproduzindo, a seguir, uma frase de Heinz Leymann: "o lugar de trabalho constitui o último campo de batalha em que uma pessoa pode matar outra sem nenhum risco de chegar a ser processada por um tribunal", para depois concluírem que "resulta contraditório que as pessoas devam trabalhar para ganhar seu sustento e que, precisamente, essa luta pela sobrevivência possa significar a causa de seu NAUFRÁGIO E RUÍNA MORAL."[144]

Julio Cesar Rocha, por seu turno, invoca o princípio da proteção plena ao trabalhador para sustentar que, qualquer que seja o regime de trabalho, o empreendedor "tem responsabilidade direta e imediata em implementar medidas preventivas e medidas protetivas de matriz coletiva, para salvaguardar a salubridade dos ambientes de trabalho".[145]

Segundo González de Rivera, "o trabalho expressa a subjetividade da pessoa através de suas obras e a sua sociabilidade através do lugar que ocupa na sociedade" e, por isso, o labor que se desenvolve "chega a ser elemento

---

[142] OLIVEIRA, S. G. de. Op. cit. p. 127.
[143] GONZÁLEZ DE RIVERA Y REVUELTA, J. L. Op. cit. p. 223.
[144] LÓPEZ CABARCOS, M. L.; VÁZQUEZ RODRÍGUEZ, P. *Mobbing*: cómo prevenir, identificar y solucionar el acoso psicológico en el trabajo. p. 19-20 (destaques do original).
[145] ROCHA, J. C. de S. da. Op. cit. p. 286-7.

constitutivo da identidade de cada um no sentido antropológico da palavra" e, portanto, a ausência de direitos nesse campo "afeta de maneira direta a dignidade da pessoa".[146] Para ele, o valor do trabalho humano "não é prioritariamente o tipo de trabalho que se realiza, mas o fato de que quem o executa é uma pessoa", posto que o trabalho "é uma dimensão fundamental na existência humana", sendo que "as fontes da dignidade do trabalho devem buscar-se principalmente não em sua dimensão objetiva, senão em sua dimensão subjetiva", para mais adiante concluir que ao se limitarem as possibilidades de trabalho produz-se a violação da dignidade no trabalho humano e, portanto, da pessoa.[147]

O direito à segurança da pessoa do trabalhador e de sua família vê-se vulnerado pelo assédio moral: o trabalhador adoece e sua família fica insegura em relação ao futuro, como adverte González de Rivera.[148]

Inegável, por conseguinte, que esse ambiente onde o trabalhador passa cerca de um terço de sua vida produtiva deve ser saudável sob todos os aspectos, de forma que nele não se produzam agressões à saúde física e psíquica do empregado. Na realidade, entretanto, não é isso o que ocorre, posto que são muito freqüentes (especialmente em nosso país), lamentavelmente, as ocasiões em que o ambiente de trabalho, ao contrário de promover a dignificação da pessoa pelo exercício de uma atividade e ser um local de bem-estar e de crescimento, se transforma em espaço favorável à aquisição de enfermidades de toda ordem, inclusive e especialmente as que afetam a mente do indivíduo. A subordinação do empregado ao empregador não pode, por certo, levar à situação em que os poderes que este exerce sobre aquele culminem por afetar a higidez (física e psíquica) do trabalhador.

A preocupação com a saúde do trabalhador vem passando por etapas evolutivas ao longo do tempo, como ensina Sebastião Geraldo de Oliveira, que classifica e relaciona os fatos marcantes na história desse direito, desde o período anterior ao Século XIX, passando pela fase da Revolução Industrial e da criação da OIT, analisando depois a etapa da Medicina do Trabalho, seguida das fases da saúde ocupacional e da saúde do trabalhador, para

---

[146] GONZÁLEZ DE RIVERA Y REVUELTA, J. L. Op. cit. p. 222-3.
[147] Idem, ibidem. p. 222.
[148] Idem, ibidem. p. 223.

chegar ao atual estágio que ele denomina de “etapa da qualidade de vida do trabalhador”,[149] na qual se pretende “avançar além da saúde do trabalhador: busca-se a integração deste com o homem, o ser humano dignificado e satisfeito com a sua atividade, que tem vida dentro e fora do ambiente de trabalho, que pretende, enfim, qualidade de vida”, concluindo depois que “atualmente, o homem não busca apenas a saúde no sentido estrito, anseia por qualidade de vida; como profissional não deseja só condições higiênicas para desempenhar sua atividade, pretende qualidade de vida no trabalho”.[150]

Coerente com a orientação da Organização Mundial da Saúde no sentido de que a saúde não é apenas a ausência de enfermidade, mas um completo estado de bem-estar, a Lei n. 8.080/90 (Lei Orgânica da Saúde) diz no seu art. 3º. que

> a saúde tem como fatores determinantes a condicionantes, entre outros, a alimentação, a moradia, o saneamento básico, o meio ambiente, o trabalho, a renda, a educação, o transporte, o lazer e o acesso aos bens e serviços essenciais; os níveis de saúde da população expressam a organização social e econômica do País.

Além de estar arrolada no art. 6º. da Constituição como um dos direitos sociais do cidadão, a saúde é referida também no art. 196 como “direito de todos e dever do Estado”, sendo que no art. 200, VII, a Carta Magna deixa clara a vinculação entre saúde e meio ambiente, como já foi exposto.

Sebastião Geraldo de Oliveira argumenta que, todavia, a expressão “direito à saúde” enseja questionamentos porque “propõe tutelar um bem muitas vezes inalcançável”, citando o exemplo de alguns países que preferiram utilizar o termo “direito à proteção da saúde”.[151] O mesmo autor, mais além, transpondo para o âmbito trabalhista o princípio geral, assevera que “a manutenção do ambiente de trabalho saudável é direito do trabalhador e dever do empregador”, posto que “o empresário tem a prerrogativa da livre iniciativa, da escolha da atividade econômica e dos equipamentos de trabalho, mas, correlatamente, tem a obrigação de manter o ambiente de trabalho saudável.”[152]

---

[149] OLIVEIRA, S. G. de. Op. cit. p. 56-82.
[150] Idem, ibidem. p. 79.
[151] Idem, ibidem. p. 119.
[152] OLIVEIRA, S. G. de Op. cit. p. 128.

Com efeito, além das condições laborais deverem respeitar a dignidade do trabalhador como ser humano que é (cabendo ao empregador, como autoridade na organização, observar e fazer observar essa garantia), é preciso não se olvidar que é também obrigação do empregador "prover aos seus empregados um ambiente de trabalho sadio, com condições físicas e psicológicas ideais para o desenvolvimento das atividades laborais".[153] Saliente-se que o oferecimento de ambiente de trabalho psicologicamente sadio representa dar condições de trabalho que não provoquem estresse, frustração, ansiedade, pressão, angústia, irritação, depressão e outras formas de agressão psíquica ao trabalhador,[154] inclusive aquela resultante do acosso em suas variadas manifestações.

No direito positivo brasileiro as normas relativas ao ambiente laboral (arts. 154 e seguintes da CLT) são voltadas precipuamente para as agressões à saúde do trabalhador decorrentes de agentes físicos, químicos e biológicos, não havendo referência às investidas psicológicas, o que dificulta o enquadramento do acosso psíquico naquele capítulo da lei trabalhista. Para tanto, presta-se melhor a legislação previdenciária, segundo a qual "a empresa é responsável pela adoção e uso de medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador".[155] Além disso, parece fora de qualquer dúvida que o ingresso do indivíduo na atividade laboral é um fator de dignificação, de realização pessoal, de crescimento e de desenvolvimento, e não de deterioração. Por isso, pode-se afirmar que ao fim da relação de trabalho o empregado deve deixar o emprego pelo menos tão saudável quanto estava no momento da sua admissão.

Se o ambiente de trabalho proporcionado ao empregado não é psicologicamente sadio, causando-lhe com alguma de espécie de dano psíquico, torna-se "responsabilidade do empregador ressarcir o empregado que teve sua saúde deteriorada por um processo de assédio moral", como assevera

---

[153] FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. *Assédio moral nas relações de trabalho*. Op.cit. p.96.

[154] Que, como qualquer outro cidadão, já é vítima de todos os agentes estressantes da vida moderna e da sociedade competitiva, adentrando os portões da fábrica com uma sobrecarga psicológica negativa que é facilmente suscetível de se ampliar.

[155] Lei n. 8.213/91, art. 19, § 1º. O *caput* do artigo trata especificamente do acidente do trabalho, mas é certo que as lesões psíquicas e físicas resultantes do assédio moral no ambiente de trabalho também se considera acidente do trabalho e, de resto, o § 1º. alude genericamente a "saúde", o que compreende, por óbvio, tato a higidez física quanto a psíquica.

Hádassa Ferreira[156], o que se faz pela via das indenizações disciplinadas pelo Direito Civil.

Todavia, se a matéria da reparação de danos já é árdua no campo do Direito Civil, mesmo quando a lesão seja de natureza contratual, com maior razão será dificultosa no perímetro do Direito do Trabalho, onde, por definição, a relação contratual coloca uma das partes (o empregado) sob o comando e direção da outra parte (o empregador), em uma relação assimétrica, e a prestação dos serviços busca a satisfação dos objetivos almejados pelo empresário, o qual, por isso, detém certos poderes de direção do empreendimento.

II.3 – PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR

Uma correta aproximação ao campo do enfrentamento do acosso psíquico requer, segundo aduzem Miguel Barón Duque, Lourdes Munduate Jaca e María José Blanco Barea, seja analisado "o exercício do poder, seus tipos e os métodos de influência com que se desenvolve, e as relações que se estabelecem entre a vítima e o acossador", sendo que este "utilizará poder para oprimir a conduta, a posição e até a própria pessoa do acossado".[157]

Conforme o dicionário de Aurélio Buarque de Holanda Ferreira, o verbete **poder**, como substantivo, tem diversos significados, dentre os quais "[…]16.Direito de deliberar, agir e mandar. 17.Faculdade, possibilidade. 18.Vigor, potência. 19.Autoridade, soberania, império. 20.Domínio, influência, força. 21.Posse, jurisdição. 22.Eficácia, efeito, virtude […]" e, conforme algumas correntes filosóficas, "potência exercida de modo difuso, e não necessariamente explícito, pelo conjunto das relações sociais sobre os indivíduos, e que lhes impõe determinações que regulam seus modos de ser: comportamentos, interesses, ideologias, etc.".[158]

---

[156] FERREIRA, H. D. B. Op. cit. p. 99.
[157] BARÓN DUQUE, Miguel; MUNDUATE JACA, Lourdes; BLANCO BAREA, María José. *La espiral del mobbing*. p. 59. Os dois primeiros são professores de Psicologia na Universidade de Sevilha e a última é jurista pesquisadora, especializada em estudo multidisciplinar da violência psicológica.
[158] FERREIRA, A. B. de H. Op. cit. p. 1584.

Miguel Barón, Lourdes Munduate e María José Blanco assinalam que dentre as várias acepções e definições de poder encontráveis na literatura, destaca-se a de R. Dahl, para quem "*o poder designa uma capacidade que A tem para influir na conduta de B, de modo que B faça algo que do contrário não realizaria*". Dessa conceituação extraem os autores três relevantes aspectos que se matizam em relação ao assédio psicológico no ambiente de trabalho. O primeiro deles é a existência de um **potencial** na pessoa que exerce o poder e que não necessariamente irá se desenvolver, isto é, o poder pode existir sem que se o utilize, correspondendo o poder à **capacidade** de exercer influência, distinguindo-se entre *ter* **poder** e **exercer poder**. Esta característica do poder é de grande importância nas situações de *mobbing*, dizem os autores, "já que o dano causado pelo acossador sobre a vítima impede as respostas de enfrentamento deste último mediante o exercício do seu próprio poder", concluindo que nesses casos "o potencial transforma-se freqüentemente em exercício de poder devido à própria reação de fuga da vítima". O segundo aspecto apontado pelos referidos autores diz respeito ao estabelecimento de uma relação de **dependência** de uma das partes diante da que exerce o poder, lembrando que "as situações de *mobbing* se dão, geralmente, nas relações assimétricas de poder em que tendem a se encontrar os subordinados ou os grupos minoritários, por exemplo". Quanto ao terceiro aspecto, mencionam os autores a suposição implícita de que a parte que não manifesta poder possui, pelo menos no início, uma certa **liberdade sobre seu comportamento** para tomar decisões, embora usualmente a vítima não a utilize enquanto não tiver avançado gravemente o processo, sendo às vezes irreparável o processo, o que, em muitas ocasiões, é atribuível à incredulidade e à falta de identificação por parte da vítima a respeito do que está se passando. Concluem afirmando que dessas três características, possivelmente o aspecto mais importante é o da relação de dependência, de sorte que "quanto maior seja a dependência de B em relação a A, maior poder terá A sobre B e portanto maior será a possibilidade de ele acossar a sua vítima".[159]

Reginaldo Melhado, de seu turno, afirma que em um sentido geral **poder** designa "capacidade de produzir determinado resultado", adicionando que

[159] BARÓN DUQUE, M.; MUNDUATE JACA, L.; BLANCO BAREA, M. J. Op. cit. p. 59 (grifos do original).

Norberto Bobbio e Nicola Matteucci, em seu “Dicionário de política”, definem poder, no sentido social, como

> um fenômeno que, mais do que simples capacidade de realizar determinado resultado, se converte na ‘capacidade do homem para determinar a conduta do homem: poder do homem sobre o homem. O homem não é só o sujeito senão também o objeto do *poder social*’, importando sempre em uma relação triádica: há uma pessoa ou grupo que detém o poder, há uma pessoa ou grupo que se submete a este poder, e há uma *esfera de poder*.[160]

O mesmo autor traz ainda os conceitos de poder desenvolvidos por Max Weber, segundo o qual poder é a “probabilidade que tem um homem ou uma agrupação de homens, de impor sua própria vontade em uma ação comunitária, inclusive contra a oposição dos demais membros” e por Carlos Alberto Castillo Mendoza, para quem a função diretiva do capital

> ‘é a que assume a tarefa de fazer operativas as implicações práticas da dimensão material da propriedade privada dos meios de produção, isto é, a que exerce de modo real e efetivo o poder de decisão e disposição sobre o projeto e funcionamento de tudo quanto afeta às modalidades de valorização, acumulação e reprodução do capital’.[161]

Miguel Barón, Lourdes Munduate e María José Blanco identificam quatro bases de poder sobre as quais se assenta a força do agente que exerce o acosso psicológico: a) **poder coercitivo**, embasado fundamentalmente no medo, no temor das conseqüências negativas da desobediência, sendo mais freqüente nas organizações mais fortemente normatizadas e “nas organizações laborais manifesta-se através da sanção, despedida ou diminuição funcional”; b) **poder premial**, oposto ao anterior, dado que “as pessoas se submetem aos desejos de outros porque isto lhes proporcionará benefícios”; c) **poder persuasivo**, que repousa sobre a base da concessão e manipulação de prêmios simbólicos e da capacidade de decisão, de manipular informação ou de influir nas normas do grupo, sendo mais comum quando não há uma relação hierárquica formal entre o acossador e a vítima; e d) **poder de conhecimento**, fundado no acesso ou controle da informação necessária à

---

[160] MELHADO, Reginaldo. *Poder e sujeição*: os fundamentos da relação de poder entre capital e trabalho e o conceito de subordinação. p. 23 (grifos do original).
[161] Idem, ibidem. p. 24-5.

tomada de decisões no grupo ou na organização e mais usado na modalidade de assédio ascendente.[162]

A empresa, ou qualquer organização onde haja a prestação de serviços por conta alheia, ou trabalho subordinado, constitui-se também em um **centro de poder**, exatamente em função da subordinação ou dependência do trabalhador ao empresário ou àquela pessoa que tem a capacidade e o poder de comandar e dirigir tanto a própria organização quanto a execução dos serviços rumo ao alcance dos seus objetivos. Com efeito, Joaquín Aparicio Tovar e Antonio Pedro Baylos Grau, depois de salientarem as dificuldades para a conceituação de empresa em termos mercantis, asseveram que no âmbito do Direito do Trabalho a questão não é tão tormentosa assim, porque aqui "não importa tanto o conceito mesmo de empresa, como a figura e os poderes do empresário", lembrando, porém, que a empresa não é só o lugar da prestação de serviços pelo trabalhador ao empresário, mas também "um âmbito de organização da prestação de trabalho". Para os professores da Universidade de Castilla-La Mancha

> o elemento organizativo parece ser, pois, o traço dominante que caracteriza a empresa, embora seja esta uma afirmação que deva precisar-se no sentido de que o relevante é que esta organização tem um titular, o empresário, que é quem a dirige e ordena as prestações devidas pelo trabalhador nela integrado. O que significa que é uma organização na qual um manda e outros obedecem [...].[163]

Fernando Valdés Dal-Ré afirma que o reconhecimento constitucional do direito à liberdade de empresa[164] oferece a oportunidade "para a configuração unitária do poder de direção, entendido este como o conjunto de faculdades que definem a posição do empresário na relação trabalhista". Para esse professor madrileno, o poder de direção se apresentaria como "o conjunto daquelas faculdades atribuídas aos titulares das organizações produtivas com vistas ao exercício de atividades econômicas", dentre as quais se compreenderiam, entre outras,

---

[162] BARÓN DUQUE, M.; MUNDUATE JACA, L.; BLANCO BAREA, M. J. Op. cit. p. 60 (grifos do original).
[163] APARICIO TOVAR, Joaquín; BAYLOS GRAU, Antonio Pedro. *Autoridad y democracia en la empresa*. p. 9-10.
[164] O autor baseia-se na Constituição espanhola, mas a referência pode ser adaptada à Carta brasileira ao assegurar a liberdade de iniciativa (art. 1º., IV).

> a contratação dos trabalhadores, a ordenação e especificação das prestações laborais, a adaptação da organização do trabalho às solicitações do mercado, o estabelecimento dos meios de controle e de regras gerais de conduta e disciplina trabalhistas ou a imposição de sanções por faltas e descumprimentos contratuais do trabalhador.[165]

Octavio Bueno Magano analisa o que é o poder diretivo do empregador diante da crescente limitação que ele vem sofrendo e conclui não se tratar nem de um direito potestativo, nem de uma faculdade do empregador, mas sim um "direito-função", vale dizer, "um direito a ser exercido pelo empregador não no seu interesse exclusivo, mas tendo em vista também o interesse da comunidade dos empregados".[166] Salienta Magano que "o entendimento tradicional é de que o poder diretivo deve satisfazer os objetivos do empresário", porém ressalta que modernamente "cada vez mais se robustece a tendência de o vincular ao interesse da própria empresa", a qual se foi transformando em "um centro de convergência de interesses, a saber, interesses do empresário, dos administradores, da coletividade, representada pelo Estado, e dos trabalhadores, representados pelos seus sindicatos", pelo que o poder diretivo assumiu as feições de um direito-função.[167] Por isso, define tal poder do empresário como sendo

> a capacidade, oriunda do seu direito subjetivo, ou então da organização empresarial, para determinar a estrutura técnica e econômica da empresa e dar conteúdo concreto à atividade do trabalhador, visando a realização das finalidades daquela.[168]

Reginaldo Melhado, tratando das relações de poder e sujeição reinantes no âmbito laboral, arrola o posicionamento de vários autores no sentido de que a autoridade e a subordinação são fatores inelutáveis na relação de emprego, citando o entendimento de Friedrich Engels no sentido de que algum tipo de autoridade "é simplesmente imprescindível à organização da produção", não se podendo "conceber organização sem autoridade, que por sua vez pressupõe

---

[165] VALDÉS DAL-RÉ, F. *Poderes del empresario y derechos de la persona del trabajador*. p. 31-2.
[166] MAGANO, Octavio Bueno. *Do poder diretivo na empresa*. p. 30.
[167] Idem, ibidem. p. 64-5.
[168] Idem, ibidem. p. 94.

subordinação".[169] O autor invoca ainda o magistério de outros autores, como o de María Fernanda Fernández Lopez (sobre a existência de uma "generalizada convicção de que o poder disciplinar é uma realidade inescapável"), o de Maria do Rosário Palma Ramalho (que estaria repetindo insistentemente essa idéia de inevitabilidade para demonstrar que o "reconhecimento da imprescindibilidade do poder disciplinar no contato de trabalho se tem imposto no plano doutrinal, como nos planos legal e jurisprudencial") e o de Alfredo Montoya Melgar (que, apoiado em von Gierke, afirma que "a exigência de organização do trabalho é tão necessária na empresa capitalista típica como nas cooperativas e nas empresas de economias socializadas"). Finaliza Melhado expondo que

> o trabalho coletivo requer, inelutavelmente, coordenação técnica, mas o poder nas relações entre capital e trabalho, tal como o conhecemos em sua forma atual, é originário da separação entre o trabalho intelectual e trabalho manual e é produto do capitalismo. [...] Não resulta da produção, e sim do modo de produção capitalista.[170]

Segundo Joaquín Aparicio e Antonio Baylos, a existência de poderes diretivos em uma das partes da relação laboral é inerente à idéia de empresa no marco do Direito do Trabalho, tratando-se de um poder que "permite ao empresário fixar os fins perseguidos pela organização e adequar a eles cada prestação devida pelos trabalhadores a seu serviço", de modo que essa unilateral determinação dos fins identifica-se com o interesse da empresa, que se confunde com o interesse do empresário, assim concluindo os autores:

> A perseguição desse interesse é um fim lícito para cuja satisfação o ordenamento subministra os poderes de organização, direção e controle da empresa, que são indeclináveis por parte do empresário já que fazem parte das estruturas institucionais do Direito do Trabalho.[171]

Parece ser possível afirmar-se que o estabelecimento, por parte do empresário, dos fins e interesses da empresa, resulta, portanto, da liberdade de iniciativa assegurada no art. 1º., IV, da Constituição brasileira como um dos fundamentos da República.

---

[169] MELHADO, R. *Poder e sujeição*... op. cit. p. 13.
[170] Idem, ibidem. p. 14-7.
[171] APARICIO TOVAR, J.; BAYLOS GRAU, A. P. Op. cit. p. 10.

Em outro estudo, Reginaldo Melhado trata da subordinação virtual ou pós-industrial, aludindo ao teletrabalho ou trabalho fora do âmbito da sede do empregador, realizado por meios eletrônicos, através dos quais abre-se uma nova fase na forma de alienação da força de trabalho consagrada pelo capitalismo industrial tradicional: “Agora a capacidade de trabalho irá arredar-se do próprio território físico da empresa [...], metamorfoseando o eixo medular das relações jurídicas em que ela se materializa”.[172] Refere-se ainda o autor às manifestações doutrinárias sobre o tema, no sentido de que as inovações tecnológicas “forjam também uma *nova subordinação*”, surgindo a idéia de “colocar na alça de mira a categoria jurídica do contrato de emprego e seu núcleo conceitual, onde repousa a *subordinação*”, concluindo que “a justificação teórica da desregulamentação das relações entre capital e trabalho pressupõe [...] forjar um novo conceito de *dependência jurídica*”, propondo a adoção de “uma outra mirada e a construção de um outro discurso que explique o *poder* como fenômeno distinto do que era até aqui”.[173] E arremata:

> Impõe-se uma ruptura radical diante de conceitos, categorias, modelos teóricos. E é seguindo esta trilha que o jurista vai agora repor a *subordinação jurídica* em diferentes marcos conceituais, sustentando que as novas tecnologias e os novos paradigmas da organização da produção capitalista funcionam como um lenitivo para as antigas estruturas de controle do trabalho ao capital.[174]

Mas, se é certo que os paradigmas mudaram e alguns conceitos tenham de ser revistos em razão das novas formas de prestação de trabalho trazidas pelas transformações tecnológicas e novas técnicas de organização empresarial, não é menos certo também que a **subordinação** do empregado ao empregador e o **poder diretivo** deste continuam existindo, ainda que sob outra roupagem: seu exercício pode variar ou mesmo atenuar-se, podem mudar suas formas e métodos; não desaparecem, apenas se transformam. “Afinal, o poder continua sendo a prática que vem imiscuir-se na gestão do capital e do trabalho”[175] e sua existência real é tão evidente que não há como

---

[172] MELHADO, R. *Metamorfoses do capital e do trabalho*. p. 103-4.
[173] Idem, ibidem. p. 106-7 (grifos do original).
[174] Idem, ibidem. p. 107 (grifos do original).
[175] COUTINHO, Aldacy Rachid. *Poder punitivo trabalhista*. p. 11.

negá-lo, ainda que às vezes sua legalidade ou sua legitimidade sejam questionadas por alguns autores.[176]

Aldacy Rachid Coutinho, apoiando-se em José Eduardo Faria, salienta que "a empresa desponta, por excelência, como centro de emanação de poder", o qual "é revelado, juridicamente, por um poder de organização, passando pela direção ou comando, regulamentação, fiscalização e, enfim, por um poder sancionador ou punitivo". Lembra a professora, porém, que inexiste, na doutrina, unanimidade quanto à posição em que se encontram todas as manifestações de poder no âmbito da empresa, já que para alguns autores o poder de organização não é laboral, para outros o poder diretivo (sinônimo de controle e comando) seria o gênero e o regulamentador e fiscalizador seriam espécies, enquanto que ainda outros, aleatoriamente, sustentam todas as formas de revelação como equivalentes em importância e autonomia, concluindo Aldacy Coutinho que, todavia, "há sempre poder e qualquer identificação é mero desdobramento de um todo, incindível. São revelações e facetas".[177]

É pacífico, pois, que no âmbito da relação de emprego o empregador (dada a sua condição hierárquica superior em relação ao empregado e a subordinação deste)[178], detém o chamado **poder diretivo**, que lhe confere uma série de faculdades, como a de organizar e dirigir os serviços, estabelecer normas e modos de procedimento, definir objetos e métodos de trabalho, introduzir algumas variações nas condições de trabalho etc. Trata-se, por conseguinte, de um autêntico direito-poder, de um direito potestativo.

Esse poder de direção do empresário, segundo Amauri Mascaro Nascimento, manifesta-se em três dimensões:

a) poder de organização, consistente em organizar os meios de produção e as atividades do empreendimento;

b) poder de controle, resultante da hierarquia, por meio do qual o empregador fiscaliza e dirige o trabalho do empregado;

---

[176] VIANA, Márcio Túlio. *Direito de resistência*. p. 121.
[177] COUTINHO, A. R. Op. cit. p. 9-10.
[178] Ainda que hoje mais relativizadas ambas.

c) poder disciplinar, por meio do qual pode impor ao trabalhador sanções disciplinares previstas ou toleradas pela ordem jurídica.[179]

Para Alexandre Agra Belmonte, quatro são as divisões do poder diretivo: poder de organização, poder regulamentar, poder de controle ou fiscalizatório e poder disciplinar,[180] enquanto que para Octavio Bueno Magano o poder diretivo desdobra-se em três modalidades: poder diretivo *stricto sensu* (possibilidade do empregador dar conteúdo concreto à atividade do trabalhador, com vistas ao cumprimento das finalidades da empresa), poder organizacional (capacidade do empresário organizar a estrutura técnica e econômica da empresa e as estratégias a adotar) e poder disciplinar (para assegurar a coercibilidade das normas e ordens oriundas do poder de organização).[181]

Segundo Maurício Godinho Delgado, os doutrinadores em geral costumam usar as expressões poder diretivo, poder regulamentar, poder fiscalizatório e poder disciplinar, que fariam parte do chamado "poder hierárquico", termo que ele considera de caráter autoritário e retrógrado, preferindo utilizar "poder empregatício", que considera como "um dos mais importantes *efeitos próprios* ao contrato de trabalho".[182] Para esse autor,

> poder empregatício é o conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador, para exercício no contexto da relação de emprego. Pode ser conceituado, ainda, como o *conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços*.[183]

Ainda na lição de Delgado, esse poder empregatício divide-se em poder diretivo (ou organizativo ou de comando), poder regulamentar, poder fiscalizatório (ou de controle) e poder disciplinar. Poder diretivo, na sua concepção, é o

> conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à organização da estrutura e espaço empresariais internos, inclusive o processo de trabalho adotado no

[179] NASCIMENTO, A. M. *Curso de Direito do Trabalho*. p. 375.
[180] BELMONTE, Alexandre Agra. *O monitoramento da correspondência eletrônica nas relações de trabalho*. p. 55.
[181] MAGANO, O. B. Op. cit. p. 98 e ss.
[182] DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. p. 630-1 (grifos do original).
[183] Idem, ibidem. p. 631 (grifos do original).

> estabelecimento e na empresa, com a especificação e orientação cotidianas no que tange à prestação de serviços.[184]

Já por poder de fiscalização ou controle entende Godinho Delgado tratar-se de um "conjunto de prerrogativas dirigidas a propiciar o acompanhamento contínuo da prestação de trabalho e a própria vigilância efetivada ao longo do espaço empresarial interno", apontando exemplos de medidas que seriam manifestações desse poder fiscalizatório, como "o controle de portaria, as *revistas*, o circuito interno de televisão, o controle de horário e freqüência, a prestação de contas (em certas funções e profissões) e outras providências correlatas".[185]

Manuel Luque Parra, de seu turno, afirma que o poder empresarial pode ser entendido sob duas concepções:

a) em sentido amplo, "o poder de direção compreende tanto as ordens regulares do empresário como aquelas que modifiquem substancialmente o conteúdo da prestação laboral, estejam ou não limitadas temporalmente";

b) em sentido estrito, partindo-se de uma conceituação restritiva da noção de poder de direção, enunciam-se tanto poderes como manifestações que daquele poder de direção em sentido amplo pudessem ter uma mínima autonomia jurídica. [186]

Ao aprofundar seu estudo sobre o tema, Manuel Luque Parra alude a um poder empresarial mais amplo: o **poder empresarial organizacional**, que é aquele configurado pelas manifestações de poder empresarial fundamentadas em um interesse direta ou indiretamente organizacional que podem ordenar, controlar, modificar, suspender, extinguir ou disciplinar uma determinada relação laboral.[187]

Como leciona Aldacy Coutinho, "o trabalhador, controlado nas suas ações, fornece o seu corpo e a sua mente para serem utilizados, ao máximo; coloca a sua capacidade em benefício da atividade empresarial, em nome da própria sobrevivência".[188] Para Márcio Túlio Viana, "o mesmo homem que é

---

[184] DELGADO, M. G. Op. cit. p. 633.
[185] Idem, ibidem. p. 636 (grifo do original).
[186] LUQUE PARRA, Manuel. *Los límites jurídicos de los poderes empresariales en la relación laboral*. p. 23.
[187] Idem, ibidem. p. 26-31.
[188] COUTINHO, A. R. Op. cit., p. 11.

livre como indivíduo, e é livre como cidadão, não goza de liberdade em seu local de trabalho – exatamente onde passa a maior parte da vida."[189]

A doutrina apresenta algumas teorias que buscam explicar as origens do poder diretivo do empregador e, após analisá-las, Márcio Túlio Viana chega a algumas conclusões interessantes. Para ele, cada teoria justifica tal poder sob um diferente aspecto, vale dizer, a tese **contratualista** revela **de onde vem** o poder: é pelo contrato que se instrumentaliza a alienação do trabalho; a teoria **da propriedade** indica **quem exerce** o poder: é o empresário como detentor dos meios de produção; e a teoria **da instituição** aponta **uma das razões do poder**: é uma necessidade de todo grupo social organizado.[190] Ou, por outro aspecto, cada teoria adaptar-se-ia a uma das três modalidades de poder diretivo: a do contrato, ajustável ao poder diretivo *stricto sensu*; a da propriedade, ao poder organizacional; a da instituição, ao poder disciplinar.[191]

Também Aldacy Coutinho afirma que o empregador detém o poder sobre o trabalhador por ser o proprietário dos meios de produção, porque é a autoridade naquela instituição, porque isso foi pactuado em um contrato, ou porque controla o conjunto da estrutura empresarial, assumindo os riscos da respectiva atividade, ou por outro fundamento. Mas, indaga ela: por que o trabalhador obedece, em nome de que se sujeita a esse poder patronal?, para em seguida trazer "a única resposta encontrada nos manuais trabalhistas: porque é assim que tem de ser; porque assim sempre foi e sempre será".[192]

Há que se atentar, porém, para a advertência de Valdés Dal-Ré no sentido de que, em sua função ordenadora da prestação laboral, o poder de direção é um instrumento especialmente apropriado para, por ação ou omissão, ignorar ou lesar os direitos da pessoa do trabalhador.[193] Por isso, faz-se imperiosa a adaptabilidade dos direitos fundamentais da pessoa do trabalhador no plano do contrato de trabalho.

Maurício Godinho Delgado faz observação semelhante, sublinhando que há limites ao poder de fiscalização e controle do empregador, "embora existam

---

[189] VIANA, M. T. Op. cit. p. 120.
[190] Idem, ibidem. p. 131.
[191] Idem, ibidem. p. 131.
[192] COUTINHO, A. R. Op. cit. p. 13-4.
[193] VALDÉS DAL-RÉ, F. *Los derechos fundamentales de la persona del trabajador*. p. 89.

dúvidas a respeito das efetivas e exatas fronteiras aplicáveis às prerrogativas de controle empresarial.”[194]

II.3.1 – Abuso de Direito e Direito de Resistência

O poder diretivo do empregador, que compreende, pois, dentre outras, as faculdades de dar ordens ao empregado e de fiscalizar e controlar a execução dos serviços, não é, todavia, absoluto e ilimitado. Ao contrário, encontra limites, não apenas na lei em sentido estrito, como também nas garantias constitucionalmente reconhecidas ao ser humano genericamente considerado (e onde se incluem os trabalhadores, por óbvio), além daquelas atribuídas especificamente aos empregados.

Nesse sentido é também o magistério de Godinho Delgado, para quem

> é inquestionável que a Carta Constitucional de 1988 rejeitou condutas fiscalizatórias e de controle da prestação de serviços que agridam à liberdade e dignidade básicas da pessoa física do trabalhador. Tais condutas chocam-se, frontalmente, com o universo normativo e de princípios abraçado pela Constituição vigorante.[195]

Não se pode olvidar a circunstância de que o texto constitucional pátrio colocou a **dignidade da pessoa humana** e o **valor social do trabalho** como dois dos **fundamentos** da República.[196] Além disso, como sublinha Godinho Delgado, há ainda na Constituição “regras impositivas enfáticas” que obstam procedimentos de fiscalização e controle da prestação de serviços que “agridam a liberdade e dignidade básicas da pessoa natural do trabalhador”. [197]

Resta claro, porém, que tais restrições não se limitam ao poder de fiscalização e controle do empregador, mas a toda a sua potestade (poderes **hierárquicos**, ou **empresariais**, ou **empregatícios**) sobre o empregado, vale dizer, o respeito à dignidade da pessoa humana do trabalhador deve ser observado igualmente no exercício dos demais poderes: organizativo, regulamentar e disciplinar.

---

[194] DELGADO, M. G. Op. cit. p. 636.
[195] Idem, ibidem. p. 637.
[196] Art. 1º., III e IV.
[197] DELGADO, M. G. Op. cit. p. 637.

Além disso, é sabido que os direitos em geral (inclusive o direito potestativo do empregador de dirigir a prestação pessoal de serviços) devam ser exercidos dentro de limites toleráveis, racionais e razoáveis, repudiando-se o seu uso abusivo, entendido como tal aquele contrário à sua finalidade. O atual Código Civil brasileiro, acolhendo expressamente a teoria do abuso de direito, estabelece (art. 187) que "comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes".[198]

Orlando Gomes é muito claro que afirmar que o exercício dos direitos se subordina a três grandes princípios: a) o da disponibilidade; b) o da inesgotabilidade; e c) o da normalidade.[199] Com isso, quer o civilista dizer que o exercício do direito é facultativo, que ele não se esgota pelo não exercício e que esse exercício deve ser normal: "O princípio de que cada qual pode usar de seu direito como lhe convém é inaceitável. Quem usa, de modo anormal, de seu direito comete abuso de direito.".[200]

Para o citado autor, a teoria do abuso de direito resultou da idéia de relativização dos direitos, contrariamente ao individualismo jurídico em que dominava a idéia de que os direitos podiam ser livremente exercidos como aprouvesse ao seu titular.[201] Segundo seu magistério, a noção de abuso de direito varia conforme o critério que se adote, informando a existência de duas grandes correntes doutrinárias: a subjetivista (segundo a qual o uso do direito visa a causar dano a outrem e que aponta dois critérios: o intencional, pelo qual o abuso de direito pressupõe o ânimo de prejudicar, e o técnico, que corresponde ao exercício culposo) e a objetivista (que considera o abuso como um desvio do normal exercício e que também adota dois critérios: o econômico, segundo o qual o abuso existe sempre que o direito é exercido sem legítimo interesse, e o teleológico, quando não é exercido conforme sua finalidade econômica ou social).[202]

---

[198] Mesmo o Código anterior já tratava do assunto, afirmando (art. 160, I) não caracterizar-se como ato ilícito aquele praticado "no exercício regular de um direito reconhecido", o que levava à conclusão de que o uso anormal ou abusivo do direito seria, então, um ato ilícito para fins indenizatórios.
[199] GOMES, Orlando. *Introdução ao Direito Civil*. p. 130.
[200] Idem, ibidem. p. 130 (grifo do original).
[201] Idem, ibidem. p. 131.
[202] Idem, ibidem. p. 132 (grifos do original).

Para Leonardo Vieira Wandelli, o uso abusivo do direito é "a conduta, relativa a uma qualquer prerrogativa jurídica subjetiva, permitida segundo uma regra e coibida segundo um princípio"[203] e a noção de "abusividade" até dispensaria a expressa previsão em dispositivo legal,

> pois se trata de cobrar a realização do sentido da consideração imparcial de todas as características possíveis da situação singular, à luz do ordenamento jurídico como um todo íntegro, em um procedimento que considere normas não só enquanto regras, mas também enquanto princípios.[204]

A questão do uso abusivo do direito ganha relevância, segundo o mesmo autor, quando envolve os direitos fundamentais, causando a sua fragilização. Por isso, diz ele, é do âmbito do Direito Constitucional que vêm as maiores críticas, cujo contexto histórico "associa-se aos intentos de utilizar-se da teoria do abuso do direito para impor limites aos direitos fundamentais em nome do interesse geral ou do Estado, moralidade, bons costumes, fins lícitos, ou segurança nacional".[205]

Márcio Túlio Viana lembra que o contrato de trabalho tem uma peculiaridade: o poder diretivo do empregador, cuja contraface é o *jus resistentiæ*. Esclarece, porém, que isso não significa "que ambos possam se efetivar *concomitantemente*, um anulando o outro" mas sim que "o uso *irregular* do primeiro faz nascer o segundo", mesmo porque "quando o poder de comando se excede, não há, logicamente, acordo de vontades, e nem sempre (ou quase nunca) é viável o recurso ao Estado" e "quando o empregador dá uma ordem ilícita, viola um *direito fundamental do empregado*".[206] Então, se o uso abusivo do poder de comando do empregador agride o direito fundamental contido no art. 5º., II, da Constituição (princípio da legalidade), "ao resistir a essa ofensa, o empregado exercita *outro* direito fundamental".[207] Para o mesmo autor, esse direito de resistência consiste na "defesa direta, pelo empregado ou pelo grupo, do direito violado ou do justo interesse insatisfeito por empregador, no exercício (irregular) de seu poder diretivo."[208]

---

[203] WANDELLI, Leonardo Vieira. *Despedida abusiva*. p. 287-301, *passim*.
[204] Idem, ibidem. p. 301.
[205] Idem, ibidem. p. 301.
[206] VIANA, M. T. Op. cit. p. 74-5 (grifos do original).
[207] Idem, ibidem. p. 78 (grifo do original).
[208] Idem, ibidem. p. 26.

Luiz José de Mesquita trata do direito de resistência do empregado ao examinar “o excesso arbitrário e ilegal no exercício do direito disciplinar” do empregador, mas antes assevera que

> o empregado não pode, em tese, recusar o cumprimento das ordens emanadas da direção da emprêsa, mas se as mesmas configurarem um excesso de poder, pode fazê-lo, eis que êle é também uma pessoa humana, que deve ser respeitada por todos e protegida pelo direito.[209]

Já Orlando Gomes e Elson Gottschalk analisam o direito de resistência do empregado em relação ao *jus variandi* do empregador, admitindo o *jus resistetiæ* “contra a ordem do empregador que importe alteração de uma cláusula essencial do contrato”, o que “não constitui, assim, ato de insubordinação”.[210]

Márcio Viana salienta a diferença entre resistência e insubordinação, porque em um primeiro momento poderia parecer que aquela estaria negando o poder diretivo e a negativa do empregado significaria a negação da sua própria condição de trabalhador subordinado, o que não é correto. Como diz o autor, “se o empregado pode resistir, é porque o empregador já não pode dirigir”, pois “é o próprio poder de comando, *quando jurídico*, que traça os primeiros limites ao *ius resistentiæ*, fechando os seus caminhos. Inversamente, porém, é esse mesmo poder, *quando injurídico*, que o faz nascer e justifica”.[211]

Entendimento semelhante tem Délio de Albuquerque Maranhão, afirmando que o dever de obediência do empregado, porque ligado ao adimplemento de uma obrigação contratual, vai só até aonde vai o contrato, salientando que “a personalidade do empregado não se anula com o contrato de trabalho”. Para esse jurista, “seria atentatória da liberdade humana a obediência fora dos limites traçados pela destinação econômica da prestação de trabalho”.[212]

De outro lado, G. H. Camerlynk, citado por Márcio Viana, afirma que “quando o empregador se utiliza de seu poder de direção, o assalariado que se recusa a obedecer assume a responsabilidade de uma ruptura que a ele é

---

[209] MESQUIA, Luiz José de. *Direito disciplinar do trabalho*. p. 104-5.
[210] GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. *Curso de Direito do Trabalho*. p. 327.
[211] VIANA, M. T. Op. cit. p. 85 (grifos do original).
[212] MARANHÃO, Délio de Albuquerque. *Contrato de trabalho*. p. 250.

imputável".[213] Bueno Magano , por sua vez, trata o *jus resistentiæ* como sendo "a resistência do trabalhador e certas ordens do empregador", procedimento que ele considera justificável "toda vez que a ordem seja claramente ilegal e atentatória à dignidade" do empregado, advertindo, porém, que "como não pode este ser o juiz da legalidade da ordem recebida, resistindo-a, arrisca-se a ser tido como insubordinado, ficando, em conseqüência, sujeito a sanções". E acrescenta: "não estando a 'resistência' do empregado protegida em relação ao apontado risco, não vemos como possa ser tida como direito, a despeito do largo curso da expressão latina", esclarecendo que assim pensa em razão da existência de um controle judiciário sobre as punições impostas pela empregador.[214]

A divergência entre os autores talvez esteja em distinguir entre a teoria e a realidade fática. Doutrinariamente, não é difícil sustentar o direito do empregado de resistir às ordens do empregador quando as considerar ilegais, ilícitas, afrontosas aos seus direitos e à sua dignidade pessoal. Difícil é essa reação ser efetivamente exercitada na prática. Com efeito, não só a sua situação de subordinado coloca o empregado em uma posição de quase subserviência (ou, no mínimo, de um certo **temor reverencial**) em relação ao empregador, como também o receio de perder o emprego sob a alegação de indisciplina inibe o mais das vezes qualquer tentativa do trabalhador de resistir ao poder diretivo do empregador. Isto se dá em especial em um ordenamento jurídico como o brasileiro, em que são poucos os casos de garantia do emprego e em que sobressai o direito potestativo do empregador de pôr fim ao vínculo a qualquer momento com um custo relativamente baixo, ao que se soma o alto índice de desemprego. Por este fundado receio de ser dispensado o empregado geralmente não se aventura à insensatez de questionar ou resistir às ordens que recebe, parecendo-lhe mais prudente a sujeição ao poder patronal. E em se tratando de situação em que já haja um processo de acosso psíquico em andamento (em especial o descendente), a oposição do empregado certamente fará recrudescer o maltrato psicológico. Portanto, entre o que a doutrina sustenta e o que efetivamente ocorre no chão da fábrica, vai

[213] CAMERLYNK, G. H. *apud* VIANA, M. T. Op. cit. p. 73.
[214] MAGANO, O. B. Op. cit. p. 189.

uma grande diferença, preferindo o trabalhador, muitas vezes,[215] sujeitar-se ao poder de mando e ao *jus variandi* do empregador, ainda que abusivamente exercidos, a resistir às ordens e correr o risco de perder seu emprego, não obstante Délio Maranhão afirmar que não se pode acolher "a opinião de que o empregado deverá sempre acatar a ordem do empregador, ainda que traduza alteração ilícita, para, depois, pleitear sua anulação em juízo".[216]

Na legislação trabalhista brasileira há a previsão expressa de duas situações em que esse direito de resistência está assegurado por meio de medidas judiciais, que são aquelas arroladas no art. 659 da CLT e que permitem ao empregado obter liminarmente uma ordem judicial para a) sua permanência na localidade em que trabalha até ser definida a licitude ou não de sua transferência para outra (inciso IX) e b) para sua reintegração se for dirigente sindical e tiver sido afastado, suspenso ou dispensado pelo empregador (inciso X).

Induvidoso, porém, que o exercício do direito de resistência pelo empregado não se limita às situações de uso abusivo dos poderes diretivo e disciplinar e do *jus variandi* do empregador, devendo compreender também as hipóteses em que o comportamento do empregador e o tratamento dispensado ao empregado atentem contra seus direitos fundamentais e fira sua dignidade de ser humano como tal, condição anterior e superior à de trabalhador.

II.3.2 – Os Direitos Fundamentais como Limitadores do Poder Diretivo do Empregador

As ações empresariais afrontam os direitos fundamentais do empregado ou, de outro lado, estão também legitimadas pela proteção constitucional assegurada ao direito de propriedade e à livre iniciativa? Até que ponto vai o poder diretivo do empregador, com suas possibilidades de fiscalizar e controlar o desempenho da atividade laboral?

No dizer de Fernando Valdés Dal-Ré,

---

[215] Márcio Túlio Viana apresenta interessantes dados estatísticos a respeito. Op. cit. p. 432-5.
[216] MARANHÃO, D. de A. *Alteração das condições de trabalho*. p. 559.

> na conformação social que conhecemos, os poderes do empresário – a empresa enquanto poder privado – constituem uma real ameaça para a afirmação dos direitos do trabalhador. E isto não por se considerar tais poderes como intrínseca ou ontologicamente insidiosos ou perversos, porém, mais simplesmente, pelo fato certo de que a lógica empresarial (seus princípios e valores) atua *naturaliter* como freio à expressão daqueles direitos, comprometendo assim seu desenvolvimento.[217]

Luiz José de Mesquita de há muito já dizia que

> os limites do poder diretivo se prendem, primeiramente, aos direitos da pessoa humana operária no exercício de sua atividade profissional, à liceidade das ordens diretivas segundo os preceitos da moral, dos bons costumes, da ordem pública e dos direitos superiores à emprêsa.[218]

Também não é nova a afirmação de Jean-Claude Javillier que, referindo-se aos casos em que "o empregador não deveria poder privar o assalariado de seu emprego, qualquer que seja a técnica jurídica utilizada", acrescenta que "o direito ao emprego deve passar adiante do direito ao contrato, a fim de assegurar o triunfo das liberdades públicas e dos direitos fundamentais da pessoa".[219]

Mais modernamente, mostra-se inegável, nesta seara, a análise da invocação dos direitos fundamentais na defesa do trabalhador, posto que eles

> criam os pressupostos básicos para uma vida na liberdade e na dignidade humana. Cuida-se, portanto, dos direitos inerentes à própria noção dos direitos básicos da pessoa, que constituem a base jurídica da vida humana no seu nível atual de dignidade.[220]

Conforme bem observa Mercader Uguina,

> as relações entre os direitos fundamentais e os poderes empresariais constituem um dos temas que maior número de arestas apresenta na atual definição do Direito do Trabalho. A dificuldade de enfrentar tal estudo reside na enorme pluralidade de fatores que devem ser considerados na hora de proceder-se à sua análise e, singularmente, na necessidade de utilizar ferramentas conceituais que transcendem

---

[217] VALDÉS DAL-RÉ, F. *Poderes del empresario y derechos de la persona del trabajador*. p. 27 (grifo do original).
[218] MESQUITA, L. J. de. Op. cit. p. 75.
[219] JAVILLIER, Jean-Claude. *Manual de Direito do Trabalho*. p. 116.
[220] OLIVEIRA, Carlos Alberto Álvaro de. *O processo civil na perspectiva dos direitos fundamentais.* p. 11.

> a esfera laboral para situar-se plenamente na área do Direito constitucional.[221]

A proteção aos direitos fundamentais do trabalhador no âmbito empresarial encontra muitas vezes dificuldades porque o diálogo empregado *versus* empregador é difícil por diversas razões, inclusive dogmático-jurídicas, como ensina Valdés Dal-Ré (informação verbal).[222] É que, por definição, o contrato laboral baseia-se em uma situação assimétrica, resultante da subordinação do trabalhador e do poder de mando do empresário, que incide sobre a esfera pessoal do empregado, organizando o trabalho de forma a afetar a esfera pessoal do trabalhador, como a fixação do dia de descanso, do modo de vestir, da preferência sexual etc. O trabalhador leva ao contrato alguns direitos individuais que são anteriores e superiores aos do contrato, mas se depara com uma lógica da qual surge o conflito.

Referindo-se ao debate sobre o equilíbrio que no âmbito empresarial os interesses trabalhistas e empresariais devem alcançar em uma matéria tão sensível como esta, Mercader Uguina assevera que o equilíbrio e a ponderação esses interesses resultam (como salientado por Konrad Hesse), do fato certo de que "em um conflito jurídico entre privados *todos* os interessados gozam da proteção dos direitos fundamentais".[223]

Ingo Wolfgang Sarlet, advogando a tese da vinculação direta dos particulares aos direitos fundamentais, lembra que a questão está em avaliar-se "qual a intensidade dessa vinculação e quais as conseqüências práticas a serem extraídas no caso concreto, especialmente em face do reconhecimento da peculiaridade dessas relações", estabelecidas entre particulares, tratando-se, comumente, de uma relação entre titulares de direitos fundamentais. Então, conclui o autor, diante do conflito entre a autonomia privada (e liberdade contratual) e outros direitos fundamentais, constata-se a necessidade de uma

> análise tópico-sistemática, calcada nas circunstâncias específicas do caso concreto e que deverá ser tratada de forma similar às hipóteses de colisão (conflito) entre direitos fundamentais de diversos titulares, buscando-se sempre uma solução embasada na ponderação dos

[221] MERCADER UGUINA, J. R. Op. cit. p. 95.
[222] VALDÉS DAL-RÉ, F. Excertos de aulas administradas no curso de doutorado em *Derechos Sociales* (Anamatra-UCLM), Universidad de Castilla-La Mancha, Ciudad Real, Espanha, em 13 set. 2004.
[223] MERCADER UGUINA, J. R. Op. cit. p. 98-9.

> valores em pauta, norteada pela busca do equilíbrio e concordância prática (HESSE), caracterizada, em última instância, pelo não-sacrifício completo de um dos direitos fundamentais em questão, assim como pela preservação, na medida do possível, da essência de cada um.[224]

A utilização dos direitos fundamentais no seio das relações laborais tem também a função de limitar ou restringir os poderes empresariais, notadamente no que respeita ao poder de mando, de controle e de fiscalização. Com efeito, assim como inicialmente os direitos fundamentais foram idealizados para conter os abusos e excessos do Estado ou de quem tinha o poder, protegendo o indivíduo do arbítrio, da mesma forma se dá atualmente no âmbito laboral, invocando-se esses direitos como limites aos abusos de poder do empregador.

Todavia, como salienta Manuel Luque Parra, existiu e subsiste uma discussão acerca da conceituação dos poderes empresariais, não tanto partindo da análise de sua fundamentação jurídica (constitucional, legal ou, às vezes, natural), mas, sobretudo, quanto à escolha de uma noção que inclua todas as manifestações de poder em que aqueles podem se expressar.[225] Esclarece, porém, que a maioria dos autores usa a expressão "poderes empresariais" para designar "o conjunto das decisões que o empresário pode adotar no marco de uma empresa com a finalidade de organizar, controlar, dirigir e disciplinar as relações trabalhistas", concluindo que as divergências surgem na hora de concretizar as manifestações específicas que aí se incluem.[226] Para o mestre espanhol, esses poderes patronais são não apenas aqueles que acidental ou substancialmente provocam uma alteração do contrato de trabalho ou disciplinam a relação laboral, mas também o poder empresarial de suspensão e de extinção da prestação de serviços.[227]

Como harmonizar os interesses conflitantes do empregado e do empregador? Como solucionar o problema da convivência entre os direitos fundamentais do trabalhador e os poderes do empresário? Para Valdés Dal-Ré, há duas respostas ou orientações:

a) a eficácia horizontal dos direitos fundamentais não é absoluta, mas limitada; há uma **colisão** entre o direito de liberdade do trabalhador e o poder

---

[224] SARLET, I. W. *Direitos fundamentais e direito privado:* algumas considerações em torno da vinculação dos particulares aos direitos fundamentais. p. 90-3.
[225] LUQUE PARRA, M. Op. cit. p. 23.
[226] Idem, ibidem. p. 23.
[227] Idem, ibidem. p. 24.

empresarial, que se soluciona pelo critério da **ponderação** (critério usado para o conflito entre normas fundamentais); um direito fundamental só se sacrifica por outro direito fundamental;

b) não há **colisão**, mas **modulação**, porque os direitos dos trabalhadores não se sobrepõem, mas é caso de expressão da autonomia da vontade; a técnica é de **coordenar** os direitos em conflito, delimitando o conteúdo do direito fundamental constitucionalmente protegido; deve-se contratualizar o direito fundamental, dentro do princípio da autonomia de vontade; o problema se resolve no âmbito contratual, com a aplicação do **princípio da boa-fé**. (informação verbal)[228]

O conflito entre os direitos do empregador e do empregado, que pode se estabelecer em nível tanto de **regras** quanto de **princípios**, usualmente é solucionado pela aplicação do princípio da **proporcionalidade** e por um critério de **ponderação**, no sentido de que os direitos fundamentais do trabalhador só podem sofrer limitações ou restrições desde que estas sejam proporcionais ou se mostrem imprescindíveis

> para o correto e ordenado desenvolvimento da atividade produtiva ou para a satisfação dos interesses empresariais merecedores de tutela e proteção, não para a satisfação da conveniência, oportunidade ou utilidade empresarial.[229]

Casas Baamonde noticia ainda que o Tribunal Constitucional da Espanha tem-se valido do princípio da proporcionalidade[230] também no caso dos direitos específicos dos trabalhadores e sob três condições:[231]

a) juízo de idoneidade: adequação da medida ao objetivo proposto, vale dizer, se a medida adotada pelo empregador é suscetível de atingir aquele objetivo;

---

[228] VALDÉS DAL-RÉ, F. Excertos de aulas administradas no curso de doutorado em *Derechos Sociales* (Anamatra-UCLM), Universidad de Castilla-La Mancha, Ciudad Real, Espanha, em 13 set. 2004.

[229] CASAS BAAMONDE, M. E. *La plena efectividad de los derechos fundamentales:* juicio de ponderación (¿o de proporcionalidad?) y principio de buena fe. p. 2

[230] Antes utilizado só no âmbito das limitações da atuação dos poderes públicos nas esferas dos direitos de liberdade dos cidadãos.

[231] Estas três condições apontadas pela autora espanhola são, na verdade, os ditos “três elementos parciais”, “constitutivos” ou os “subprincípios do princípio da proporcionalidade”, conforme explica Gisela Maria Bester em: BESTER, G. M. Op. cit. p. 315.

b) juízo de necessidade: necessidade de usar-se aquela medida para alcançar o objetivo, inexistindo outra mais moderada que pudesse levar ao mesmo desiderato com igual eficácia;

c) juízo de proporcionalidade em sentido estrito: avaliação (ponderação) da medida para constatar se dela resultam mais benefícios ou vantagens para o interesse geral que prejuízo sobre outros bens ou valores em conflito.

Logo a seguir, conclui a magistrada: "o jogo de equilíbrios e limitações é recíproco, para ambas as partes do contrato de trabalho, e para sua fixação servem os citados juízos de ponderação e proporcionalidade", porque é preciso delimitar o âmbito do exercício legítimo dos direitos fundamentais do empregado (pois ele é que é constitucionalmente protegido diante do poder diretivo do empregador), assim como é preciso delimitar também a legitimidade desse poder patronal.[232]

Antonio Baylos salienta a existência de limitações aos direitos fundamentais do trabalhador no âmbito da empresa. Após demonstrar que o Estatuto dos Trabalhadores da Espanha foi muito tímido na garantia desses direitos, esclarece que tal garantia acabou sendo dada fundamentalmente pela jurisprudência do Tribunal Constitucional, que realizou um verdadeiro trabalho de "pedagogia social" ao afirmar que a empresa não é um "território impenetrável" para as liberdades públicas dos trabalhadores. A seguir, porém, adverte que

> o fato de que a dignidade da pessoa e os direitos que lhe são inerentes gozem de certa universalidade e que, portanto, o trabalhador na sua atividade possa também ser considerado sujeito dotado de liberdade e de dignidade, não implica que sua inserção em uma relação jurídico-laboral não traga consigo limites ao exercício de tais direitos fundamentais.[233]

Para isso, segundo o catedrático de Castilla-La Mancha, concorre o **princípio da neutralidade**, que preside a conduta do empresário e que "consiste em afirmar que a liberdade e autonomia na organização da empresa impedem que esta esteja obrigada a uma atuação 'em positivo' de respeito aos

---

[232] CASAS BAAMONDE, M. E. La plena efectividad de los derechos fundamentales: juicio de ponderación (¿o de proporcionalidad?) y principio de buena fe. p. 2-3.
[233] BAYLOS GRAU, A. P. *Direito do Trabalho:* modelo para armar. p. 126.

direitos fundamentais dos trabalhadores".[234] Reforça ainda que a Constituição veda ao empregador exercer coerção contrária a tais direitos de liberdade, mas não o obriga a submeter a empresa ao exercício dos direitos fundamentais dos seus empregados. Acrescenta o professor que a organização da atividade produtiva "não pode ser alterada para facilitar o exercício de direitos fundamentais do trabalhador"[235] e que somente medidas de intervenção externa à empresa (lei ou acordo coletivo) poderiam impor ao empresário condutas necessárias à satisfação dos direitos fundamentais do cidadão-empregado.[236]

Casas Baamonde, de seu turno, afirma que o Tribunal Constitucional da Espanha tem entendido que

> as limitações que sofrem os direitos fundamentais são as mínimas indispensáveis e que por isso estão submetidas ao princípio da proporcionalidade, que também exige que o sacrifício do direito chamado a ceder não ultrapasse as necessidades de realização do direito preponderante. A desproporção, o desequilíbrio, mas também a desnecessidade, são as transgressões que o principio da proporcionalidade sanciona.[237]

Esse posicionamento do Tribunal Constitucional espanhol aponta para o entendimento de que os direitos fundamentais não são direitos absolutos e que é possível haver limitações tendentes a ajustá-los a outros direitos, com os quais entram em conflito. Portanto, no seio das relações laborais o trabalhador pode exercer seus direitos fundamentais constitucionalmente garantidos, com alguns limites (porém, só os estritamente necessários). Sempre, então, que o empregador dirigir ao empregado ordens manifestamente ilegais ou ilícitas, ou sempre que sacrificar ou tentar sacrificar direitos fundamentais do trabalhador de forma inadequada, desnecessária ou desproporcional, cabe a este empregar seu *jus resistentiæ* para fazer valer o respeito aos seus direitos e restabelecer-se o equilíbrio nas relações laborais.[238]

---

[234] BAYLOS GRAU, A. P. Op. cit. p. 126.
[235] Idem, ibidem. p. 126-7.
[236] Idem, ibidem. p. 127.
[237] CASAS BAAMONDE, M. E. La plena efectividad de los derechos fundamentales: juicio de ponderación (¿o de proporcionalidad?) y principio de buena fe. p. 3.
[238] Essa **resistência** do empregado tem uma origem política, do tempo em que os cidadãos reagiam aos poderes e atos do rei tirano, mas hoje pode ser considerada mais pela perspectiva contratual e do princípio da boa-fé, situando-se no âmbito dos limites do poder empresarial.

Ingo Wlofgang Sarlet destaca que os deveres de proteção decorrentes das normas definidoras de direitos fundamentais impõem aos órgãos estatais "um dever de proteção dos particulares contra agressões aos bens jurídicos fundamentais constitucionalmente assegurados, inclusive quando essas agressões forem oriundas de outros particulares". Afirma ainda o autor que as normas de direitos fundamentais, ao imporem deveres de proteção, "implicam uma atuação positiva do Estado, notadamente obrigando-o a intervir (preventiva ou repressivamente) inclusive quando se tratar de agressão oriunda de outros particulares", dever esse que reconduz "ao princípio do Estado de Direito, na medida em que o Estado é o detentor do monopólio, tanto da aplicação da força quanto no âmbito da solução dos litígios entre os particulares" que não se podem valer da força "para impedir e, especialmente, corrigir agressões oriundas de outros particulares".[239]

Para tanto, é necessária a existência de mecanismos judiciais apropriados para o acesso ao Poder Judiciário e é preciso ainda que os procedimentos colocados à disposição do cidadão em geral, e do cidadão-trabalhador em particular, estejam também ajustados às normas constitucionais, em especial àquelas que asseguram as garantias processuais para a obtenção de um pronunciamento jurisdicional justo, célere, imparcial e fundamentado. Aqui assoma a relevância do *processo* como instrumento concreto da efetividade da proteção constitucional, porque, como ensina José Augusto Delgado, é ele

> que assegura a efetivação dos direitos e garantias fundamentais do cidadão, quando violados, com base nas linhas principiológicas traçadas pela Constituição. É instrumento que o Estado está obrigado a usar e representa uma prestação de garantia, através da qual o fundamento da norma se preserva e são protegidos os direitos essenciais do cidadão. É o único meio de se fazer com que os valores incorporados pela Constituição, em seu contexto, sejam cumpridos, atingindo o fim precípuo a que se propõem – o estabelecimento da paz social.[240]

A invocação da Constituição em matéria processual é imperiosa, porque o processo não pode mais ser visto apenas como uma série ordenada de atos

---

[239] SARLET, I. W. *Direitos fundamentais e direito privado:* algumas considerações em torno da vinculação dos particulares aos direitos fundamentais. p. 63.
[240] DELGADO, José Augusto. *A supremacia dos princípios nas garantias processuais do cidadão*. p. 92-3.

para uma função meramente **adjetiva** ou subsidiária, ou de simples apoio ao direito material, mas, antes e pelo contrário, como um instrumento de realização de valores (especialmente os constitucionais) e de concretização do direito material ou **substantivo**.

Mas não é apenas o recurso aos direitos fundamentais e ao princípio da dignidade da pessoa humana que impõem limites ao exercício do poder diretivo do empregador, evitando abusos e excessos censuráveis. A relação empregado-empregador pede também o respeito mútuo ao dever de boa-fé como elemento primordial para a sua correta, adequada e pacífica execução.

II.4 – O DEVER DE BOA-FÉ OBJETIVA NA RELAÇÃO DE EMPREGO

Diz Amauri Mascaro Nascimento que relação jurídica é uma relação social, disciplinada na ordem jurídica, vinculando duas ou mais pessoas segundo uma hipótese normativa, tendo como elementos os sujeitos, o vínculo de atributividade e o objeto, podendo ser negocial ou não-negocial, para concluir que o vínculo entre empregado e empregador é uma relação jurídica negocial, de natureza contratual.[241] Fernando Noronha, de sua parte, afirma que relação jurídica "é um vínculo que, nas situações que envolvem duas ou mais pessoas, atribui a umas e outras poderes e deveres juridicamente exigíveis, com vista à realização de determinadas finalidades".[242] Como é elementar, da relação jurídica entre empregado e empregador resultam direitos e deveres recíprocos entre as partes, criando-se também entre elas uma relação de natureza obrigacional, dado que a ambas são impostas certas obrigações.

Fernando Noronha refere-se a esses deveres emergentes das relações jurídicas, presentes nas relações obrigacionais, dizendo ser comum a doutrina classificá-los em **deveres principais** (ou **primários**), **deveres secundários** (ou **acessórios**) e **deveres fiduciários** (ou **anexos**, **laterais**, e **meros deveres de conduta**, também chamados de **deveres correlatos** ou

[241] NASCIMENTO, A. M. *Curso de Direito do Trabalho*. p. 497-9.
[242] NORONHA, Fernando. *Direito das obrigações*. V. I. Fundamentos do direito das obrigações: introdução à responsabilidade civil. p. 9.

colaterais). Para ele, esses deveres ditos fiduciários são os que correspondem a meras condutas impostas pela boa-fé e que visam a auxiliar na realização das finalidades da relação obrigacional, lembrando que a terminologia não é unívoca e que alguns autores aproximam os deveres secundários dos fiduciários e dão ao conjunto de ambos a denominação de *deveres* **secundários***,* **anexos** ou **instrumentais**. Mais além, afirma o mesmo professor que os deveres fiduciários, embora não sejam de natureza meramente moral ou social, mas verdadeiros deveres jurídicos,

> são aqueles que somente apontam procedimentos que é legítimo esperar por parte de quem, no âmbito de um específico relacionamento obrigacional [...], age de acordo com os padrões socialmente recomendados de correção, lisura e lealdade, que caracterizam o chamado princípio da boa-fé contratual[243]

Enquanto que os chamados deveres principais e secundários são previamente determinados ou determináveis, o mesmo não sucede com os deveres fiduciários, os quais não são determináveis com antecipação, ou pelo menos não são determináveis "em grau suficiente para poderem caracterizar prestações autonomamente exigíveis", como ensina Fernando Noronha. Por isso, prossegue esse autor, "se os olharmos a partir do ponto de vista da pessoa lesada, parece que somente depois de serem infringidos é que se tornou possível apontar a conduta que seria exigível e cujo desrespeito importou no dano".[244]

É certo, ainda, que as obrigações resultantes do contrato também devem ter sua função social, como ensina Fernando Noronha, que explica: "é necessário que o *interesse do credor* possa ser valorado, do ponto de vista social, como *sério e útil*, porque, se isso não acontecer, a própria obrigação em causa será antijurídica".[245]

Quando duas ou mais pessoas se envolvem em um negócio jurídico, por meio do qual criam entre si uma determinada relação, é de se esperar que o façam imbuídas de boas intenções e animadas por ideais e expectativas de honestidade, de confiança, de lealdade e segundo os antigos princípios romanos de "viver honestamente" (*honestere vivere*), de "não lesar a outrem"

[243] NORONHA, F. Op. cit. p. 78-80 (grifos do original).
[244] Idem, ibidem. p. 82.
[245] Idem, ibidem. p. 26-7 (grifos do original).

(*alterum non lædere*) e de “dar a cada um o que é seu” (*suum cuique tribuere*). Em outras palavras, pretende-se que as pessoas, em suas relações jurídicas, ajam de boa-fé ou, como estabelece o art. 422 do Código Civil vigente no Brasil, que os contratantes guardem, tanto na conclusão do contrato quanto na sua execução, os princípios de probidade e boa-fé. Honestidade e boa-fé são, portanto, os princípios que devem nortear a criação e o desenvolvimento das relações jurídicas entre as pessoas segundo determina a ordem jurídica, em especial para que uma das partes não ludibrie, não induza em erro, não lesione a outra e se mantenha incólume o próprio ordenamento.

Conforme o Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa, ***boa-fé*** é um substantivo feminino que significa: “1.Certeza de agir com o amparo da lei, ou sem ofensa a ela. 2.Ausência de intenção dolosa. 3.Sinceridade, lisura”.[246]

Já no âmbito jurídico e com apoio na lição de Américo Plá Rodriguez, pode-se dizer que “a boa-fé constitui um ingrediente de ordem moral indispensável para o adequado cumprimento do direito. Sem esse componente, a maioria das normas jurídicas perde seu sentido e seu significado”.[247] Para Eduardo Milléo Baracat,

> o princípio da boa-fé atua como regra que imputa deveres de conduta às partes, sendo que as condutas impostas às partes decorrem de juízos de valor formulados de acordo com exigências básicas de justiça e moral, formadas em função de uma consciência jurídica da comunidade.[248]

À falta de uma definição precisa do que seja a boa-fé no campo do Direito, sua noção costuma ser associada a termos ou expressões muito amplas e genéricas, tais como atuar corretamente, agir com lealdade e fidelidade etc., sendo igualmente comum, por isso, associar-se a boa-fé a certos valores ou virtudes como a honestidade, a honradez, probidade, confiança etc.

Para Fernando Noronha, o princípio contratual da boa-fé consiste no

> dever de cada parte agir de acordo com os padrões socialmente reconhecidos de lisura e lealdade, para não defraudar a confiança da

[246] FERREIRA, A. B. de H. Op. cit. p. 305.
[247] PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de Direito do Trabalho*. p. 271.
[248] BARACAT, Eduardo Milléo. *A boa-fé no Direito Individual do Trabalho*. p. 67

> contraparte, a qual é indispensável para tutela da segurança jurídica, para garantia da realização das expectativas legítimas das partes.[249]

Ainda no marco jurídico os autores costumam desdobrar a boa-fé em duas modalidades: a **subjetiva** e a **objetiva**. A primeira, no dizer de Eduardo Baracat, "é um estado de ignorância, de crença errônea (ainda que escusável), de uma pessoa que se crê titular de um direito, mas que, em princípio, não o é, ou ainda que ignora estar lesando direito alheio",[250] ou seja, algo como um estado de parvoíce, de ingenuidade, de falta de conhecimento, de equívoco, de mal-entendido etc. Já a boa-fé subjetiva, segundo esse autor corresponde a

> um dever de conduta dos contratantes, fundado na confiança, colaboração, honestidade, lealdade, de acordo com determinados padrões – modelo de conduta social, arquétipo jurídico que deverá ser apreciado subjetivamente, conforme a realidade concreta.[251]

Fernando Noronha chama mesmo a boa-fé objetiva de **boa-fé regra de conduta**, posto que "consiste no dever de agir conforme os padrões socialmente recomendados de lealdade, correção, lisura, nas relações estabelecidas com outras pessoas, para não frustrar as expectativas destas que sejam legítimas".[252]

Estas duas modalidades de boa-fé já foram denominadas também de **boa-fé-crença** e **boa-fé-lealdade**, expressões que igualmente deixam entrever o significado de cada qual. Américo Plá Rodriguez, por exemplo, diz que boa-fé-crença "é a posição de quem ignora determinados fatos e pensa, portanto, que sua conduta é perfeitamente legítima e não causa prejuízos a ninguém" e que boa-fé-lealdade se refere à "conduta da pessoa que considera cumprir realmente com o seu dever", pressupondo "uma posição de honestidade e honradez no comércio jurídico, porquanto contém implícita a plena consciência de não enganar, não prejudicar, nem causar danos", implicando a "convicção de que as transações são cumpridas normalmente, sem trapaças, sem abusos, nem desvirtuamentos", culminando por afirmar que é essa última a que deve vigorar como um princípio do Direito do Trabalho.[253]

---

[249] NORONHA, F. Op. cit. p. 327.
[250] BARACAT, E. M. Op. cit. p. 51.
[251] Idem, ibidem. p. 51.
[252] NORONHA, F. Op. cit. p. 81-2.
[253] PLÁ RODRIGUEZ, A. Op. cit. p. 273-4.

Sérgio Cavalieri, referindo-se à disposição do Código Civil segundo a qual comete ato ilícito o titular de um direito que o exerce excedendo os limites impostos pela boa-fé (art. 187), esclarece que se trata aqui da boa-fé **objetiva** ou **normativa**, entendida como a "conduta adequada, correta, leal e honesta que as pessoas devem empregar em todas as relações sociais" e que, portanto, limita o exercício dos direitos subjetivos.[254]

A exigência de honestidade, além da mera licitude, nas relações jurídicas é algo tão antigo quanto o próprio Direito, conforme já se podia extrair dos brocardos de Justiniano, dentre os quais os seguintes: "Nem tudo que é lícito é também honesto" e "Sempre, nas vinculações, não só o que é lícito deve ser ponderado, senão também o que é honesto".[255]

Eduardo Baracat, sustentando-se nas lições de Judith Martins-Costa, diz que a boa-fé tem como funções ser cânone hermenêutico-integrativo, norma de criação de deveres jurídicos e norma de limitação ao exercício dos direitos subjetivos. No primeiro caso, a função da boa-fé seria a de interpretar e integrar o contrato, no sentido de traduzir o comportamento das partes de acordo "com a finalidade e função social da correspondente relação jurídica, vista, conforme sua complexidade, como uma ordem de cooperação, [...] um conjunto de direitos e deveres, em que as partes visam a uma finalidade comum". Em sua segunda função, diz Baracat, a boa-fé é um desdobramento da teoria do abuso de direito: "o exercício do direito deve, à luz da boa-fé, sofrer limitações, quando exercido abusivamente". Tratando da boa-fé em sua função de norma criadora de deveres jurídicos, esclarece Baracat tratar-se daqueles deveres instrumentais ou secundários que resultam das obrigações principais da relação jurídica, os quais "não necessitam constar expressamente da lei ou do contrato, pois decorrem do princípio ou da cláusula geral da boa-fé objetiva", exemplificando com os deveres de cuidado e segurança, de aviso, esclarecimento e informação, de colaboração e cooperação, de proteção e

---

[254] CAVALIERI FILHO, S. Op. cit. p. 168.

[255] Respectivamente, lei n. 144 de Paulo (*Non omne, quod licet, honestum est*) e lei n. 197 de Modestino (*Semper in conjunctionibus non solum, quid liceat, considerandum est, sed et quid honestum sit*), *apud* FRANÇA, Rubens Limongi. *Brocardos jurídicos*: as regras de Justiniano. p. 111 e 135.

cuidado com a pessoa e o patrimônio do outro, dentre outros citados pelo autor.[256]

Para Fernando Noronha, os deveres fiduciários são divididos em quatro categorias: de **cuidado**, de **informação**, de **lealdade** e de **assistência**. Os deveres de cuidado (também chamados de **proteção** ou **segurança**), segundo o autor, implicam que cada parte da relação obrigacional deva "cuidar para que a outra não sofra lesões, nem em sua pessoa nem no seu patrimônio". Já os deveres de informação (ou de **esclarecimento**) são aqueles que obrigam as partes a informarem-se mutuamente (tanto na celebração do contrato como nas negociações preliminares) "de todos os aspectos que, de acordo com os padrões de conduta prevalecentes, sejam importantes para a realização do negócio". Os deveres de assistência (ou de **colaboração** ou **cooperação**), por seu lado, são aqueles que obrigam as partes a, ao longo do tempo, prestar auxílio à contraparte. Por fim, os deveres de lealdade, como diz o mesmo autor (citando Menezes Cordeiro), são os que "obrigam as partes a se absterem de ações que possam 'falsear o objetivo do negócio ou desequilibrar o jogo das prestações por elas consignado'', englobando deveres de atuação tanto positiva quanto negativa.[257] Não é difícil transpor-se tais deveres (recíprocos) à relação de emprego, destacando-se, porém, para o presente trabalho, os deveres do empregador de dar proteção e segurança ao empregado, a fim de que este não sofra ataques à sua integridade física e psíquica, prestando-lhe também a devida assistência caso se verifique alguma agressão.

Também Rafael Naranjo de la Cruz analisa a função informadora do princípio geral de boa-fé, referindo-se ao caráter informador dos princípios gerais de Direito (inclusive a boa-fé como critério informador de normas jurídicas), à função normativa do princípio geral de boa-fé e à função interpretativa deste mesmo princípio. Em seu estudo, afirma o autor que o traço essencial definidor da categoria de princípio é o seu caráter informador do ordenamento jurídico ou de parte dele, salientando que ao princípio geral de boa-fé se reconhece um amplo espaço de atuação (que em absoluto se limitaria ao terreno do direito das obrigações) e que ele, assim, informa o conjunto do ordenamento jurídico. Acrescenta ainda que a análise de

[256] BARACAT, E. M. Op. cit. p. 181-218, *passim*.
[257] NORONHA, F. Op. cit. p. 84-5.

capacidade normatizadora do comportamento humano que possui a boa-fé centra-se em seu duplo papel de limite dos direitos subjetivos e como origem de obrigações que devem ser cumpridas pelas partes de uma relação jurídica. Para o autor, a distinção entre essas duas facetas é relativa, visto que

> a boa-fé ordena um comportamento dos sujeitos que, das mais diversas maneiras, entram em relação entre si, ajustado aos critérios de honradez, honestidade, lealdade, fidelidade e respeito à confiança recíproca. Em ocasiões, o cumprimento desse mandamento provocará a limitação de direitos subjetivos e, outras vezes, predominará o aspecto de origem de obrigações para as pessoas cuja conduta se julga.[258]

De outro lado, considerar a boa-fé como um limite aos direitos objetivos supõe, conforme Naranjo de la Cruz, "um intento de superar a concepção excessivamente individualista daqueles, própria do liberalismo, para o que se realiza, de uma parte, a sua limitação, e de outra, ao fortalecimento da noção de dever", considerando inadmissível o exercício de um direito "de forma tal que contradiga as determinações que o princípio de boa-fé impõe às relações interpessoais". Essa limitação, segundo o autor, tem relação com o uso abusivo do direito subjetivo, por definir quais são os limites normais do exercício do direito, acrescentando mais além que se um direito é exercitado de maneira contrária às exigências do princípio geral de boa-fé, se-lo-á injustificadamente e contrariamente ao Direito, podendo o prejudicado "exigir que se exerça de forma correta e, se for o caso, que se o indenize pelas perdas e danos que a conduta do sujeito atuante lhe possa ter causado". Refere-se ainda o jurista espanhol à boa-fé como critério interpretativo, tal qual sucede com os princípios gerais, dando sentido ao conjunto normativo por ela informado e aos termos estabelecidos pelas partes no contrato.[259]

O princípio da boa-fé é um reclamo de toda a ordem jurídica e nela encontra (ou ao menos deve encontrar) larga aplicação, sendo indiscutível sua atuação também no âmbito do Direito do Trabalho, onde talvez se mostre até mais necessária sua presença diante da flagrante e incontestável supremacia do empregador em relação ao empregado e onde a **confiança** (principal

---

[258] NARANJO DE LA CRUZ, Rafael. *Los límites de los derechos fundamentales en las relaciones entre particulares: la buena fe*. p. 257-289, *passim*.
[259] Idem, ibidem. p. 291-303.

conteúdo do princípio da boa-fé) é indispensável. Não se pode olvidar que a **fidúcia** é um dos elementos basilares da relação empregado-empregador (que se funda precisamente em uma confiança recíproca), a ponto de a sua quebra tornar mesmo inviável a continuidade desse vínculo jurídico. Também deve ser assinalado que a atuação da boa-fé na relação de emprego destina-se a ambas as partes, abrangendo as obrigações tanto do empregado quanto do empregador, ainda que para esta pesquisa interesse seu exame apenas em relação aos deveres patronais.

Plá Rodriguez assinala o sentido especial que tal princípio possui na seara laboral "em virtude do componente pessoal que existe neste ramo jurídico", lembrando que o contrato de trabalho não produz apenas direitos e obrigações de natureza puramente patrimonial, mas também de ordem pessoal, criando, ainda, "uma relação estável e continuada, na qual se exige a confiança recíproca em múltiplos planos, em direções opostas e, sobretudo, por um período prolongado de tempo", concluindo que "para o devido cumprimento dessas obrigações e a adequada manutenção dessas relações, torna-se importantíssimo que ambas as partes atuem de boa-fé".[260]

Em sentido semelhante é o magistério de Rafael Naranjo de la Cruz, para quem o princípio da boa-fé desempenha um papel de grande relevância em matéria dos contratos, "dando origem a obrigações inicialmente não previstas pelas partes e modulando o exercício de seus direitos e o cumprimento de suas respectivas prestações", transferindo essa idéia ao âmbito dos contratos de trabalho, "onde a boa-fé contribui igualmente à configuração das relações entre trabalhadores e empresários".[261] Prossegue afirmando que em se tomando por base uma concepção comunitária da empresa, a boa-fé adquire nas relações laborais uma dimensão e uma intensidade muito superior à que possui em matéria cível, porque "a prestação

[260] PLÁ RODRIGUEZ, A. Op. cit. p. 272.

[261] O art. 5º do Estatuto dos Trabalhadores da Espanha, por exemplo, especifica alguns dos deveres básicos do trabalhador, dentre os quais "cumprir com as obrigações concretas de seu posto de trabalho, em conformidade com as regras de boa-fé e diligência" (alínea *a*). Ao tratar da despedida disciplinar, diz o Estatuto que ela pode ocorrer por descumprimento contratual por parte do empregado e como tal arrola "a transgressão da boa-fé contratual, assim como o abuso de confiança no desempenho do trabalho" (art. 54.2.*d*), prevendo ainda a possibilidade do trabalhador pedir a extinção do contrato em razão de certos atos patronais, dentre os quais inclui as modificações nas condições de trabalho que redundem em menoscabo de sua dignidade (art. 50.1.*a*).

de trabalho compromete de maneira direta a personalidade do trabalhador", não podendo ser considerada "como uma simples relação patrimonial, porém mais como uma relação que cria uma comunidade de vida entre trabalhador e empresário". Essa estreita relação, segundo o autor, transforma a boa-fé contratual no âmbito laboral "em um dever de fidelidade, próprio do trabalhador, e um dever de proteção, que incumbe ao empresário".[262]

Ensina Délio Maranhão que o contrato de trabalho, como qualquer outro, deve ser executado de boa-fé, dando a esse princípio um sentido moral e do qual decorre o dever bilateral de colaboração, transcrevendo as palavras de De Page no sentido de que cada contratante é obrigado

> 'a levar ao seu co-contratante toda a ajuda necessária para assegurar a execução de boa-fé do contrato. A solidariedade, estabelecida, em vista da utilidade social, pelo vínculo contratual, proíbe, a cada uma das partes, de se desinteressar pela outra. Ambas se devem, mútua e lealmente, fornecer todo o apoio necessário para conduzir o contrato a bom termo'.[263]

Acrescenta o autor, invocando Barassi, que à diligência, obediência e fidelidade do empregado deve corresponder "a compreensão do empregador de que seu 'colaborador' é uma criatura humana, 'dotada de cérebro e de coração', que como tal deve ser tratado, e não como máquina."[264]

Como esclarece Naranjo de la Cruz, o dever de boa-fé não se concebe "como um dever autônomo, desvinculado do resto das obrigações que comporta o vínculo estabelecido, mas sim em íntima relação com elas", razão pela qual entende que o princípio da boa-fé que vige no marco trabalhista é o mesmo que atua na esfera cível, ressalvando, porém, que os efeitos concretos que emanam desse princípio dependem da relação na qual em cada caso se aplique.[265] Conclui autor afirmando que o mandamento de atuação conforme a boa-fé implica a imposição de um comportamento ajustado aos valores já referidos, em especial o respeito à confiança que a relação produz entre as partes, sendo que tais critérios "intervêm na valoração das condutas e, em

[262] NARANJO DE LA CRUZ, R. Op. cit. p. 309-11.
[263] MARANHÃO, D. de A. *Contrato de trabalho*. p. 259.
[264] Idem, ibidem. p. 259.
[265] NARANJO DE LA CRUZ, R. Op. cit. p. 312-3.

caso de conflito, orientam a decisão judicial, atuando como critério de ponderação que determina o interesse que deve prevalecer no litígio".[266]

Carlos Guillén Gestoso *et al.* trazem a interessante teoria do **contrato psicológico** entre o empregado e o empregador. Dizem que esse contrato inicialmente foi conceituado como "um jogo de expectativas mútuas e crenças em relação às obrigações recíprocas entre a organização e o empregado" e que estudos mais recentes destacaram "a natureza idiossincrática do contrato psicológico, devendo ele ser entendido como as crenças do trabalhador nas promessas implicitamente feitas pela organização e suas obrigações para com esta".[267] Explicam também que esse contrato psicológico "surge quando os indivíduos deduzem promessas da organização e quando estas dão lugar a crenças baseadas na existência de obrigações recíprocas que mutuamente são aceitas tanto pelo indivíduo como pela organização."[268]

Elizabeth Saravia Machado noticia que Edgar H. Schein[269] já havia se referido a esse **contrato psicológico**, o qual

> 'implica a existência de um conjunto de expectativas não escritas em lugar nenhum, que operam a todo momento entre qualquer membro e outros membros e dirigentes da organização [...]', acrescentando que tais expectativas são implícitas e estão relacionadas com a própria dignidade individual. [...] Todos esperamos que a organização nos trate como seres humanos, que nos ofereça trabalho e facilidades que supram nossas necessidades em lugar de criar-nos outras, que nos proporcione oportunidades de crescer e aprender mais, que nos deixe saber como estamos fazendo as coisas [...]'.[270]

Ainda segundo Carlos Guillén Gestoso e seus colegas de jornadas, a baixa qualidade na vida diária da organização provoca muitos efeitos prováveis, dentre os quais "a violência e a agressão são exemplos extremos de tais conseqüências negativas". Por isso, salientam que, "concretamente, um ambiente de trabalho psicossocial desfavorável é uma espécie de posição

---

[266] NARANJO DE LA CRUZ, R. Op. cit. p. 322.
[267] GUILLÉN GESTOSO, Carlos *et al*. *Mobbing*: una visión psicosocial y organizacional. In: CUESTA AGUADO, Paz María de la; PÉREZ DEL RÍO, Teresa (coords.). *Violencia y género en el trabajo*: respuestas jurídicas a problemas sociales. p. 30. O trabalho desses cinco autores (das Universidades de Cádiz, Sevilla e Bolonia) foi apresentado nas jornadas sobre esse tema realizadas em novembro de 2003 na Faculdade de Direito de Jerez de la Frontera (Espanha).
[268] Idem, ibidem. p. 30. Os autores referem-se ainda a outros estudiosos do tema relativo ao contrato psicológico nas organizações e sua ruptura, citando, por exemplo, D. M. Rousseau, S. L. Robinson e E. W. Morrison (op. cit. p. 25).
[269] Em *Psicología de la organización*, 3. ed., Editorial Prentice-Hall, 1982.
[270] SARAVIA MACHADO, Elizabeth. *Acoso psicológico en el trabajo*. p. 66.

estratégica para a ruptura do contrato psicológico, que atinge o risco de percepção do *mobbing*", acrescentando que em especial as promessas descumpridas "são elementos que os trabalhadores percebem como mais perigosos para que no futuro se possam instaurar episódios de *mobbing*".[271]

Para Elizabeth Saravia Machado a concepção de Schein a respeito desse contrato psicológico salienta a importância da geração, dentro da organização, de um clima propício ao intercâmbio dinâmico entre os seus objetivos e os de seus integrantes, dentro de uma rede de valores compartilhados e ligados em torno de um resultado comum. Lamenta a autora que nem todas as organizações criem condições favoráveis nem a necessária e saudável autonomia para ter um melhor aproveitamento dos recursos de que dispõem, mas, ao contrário, apresentam certas características ou estrutura interna que apenas ativam e viabilizam determinadas práticas negativas e nocivas ao clima interno que não resultam na satisfação dos trabalhadores nem em benefícios para a empresa.[272]

Guillén Gestoso *et al.* acreditam que

> a relação entre o descumprimento do contrato psicológico e a cada vez mais atual exigência de trabalhar em condições laborais precárias e pouco respeitosas, onde a gestão das condições e dos conflitos laborais é inadequada, são elementos-chave e prováveis para estabelecer as bases do surgimento futuro dos possíveis casos de *mobbing*, e até mesmo a criação de uma sensação por parte dos trabalhadores de que o *mobbing* se possa converter em possíveis medidas de ajuste organizacional.[273]

Por derradeiro, há que se considerar ainda que o contrato vinculador do empregado ao empregador, além de dever ser celebrado e executado de boa-fé, deve ter também uma **função social**, tal qual se dá com os negócios jurídicos em geral, na forma prevista no art. 421 do Código Civil brasileiro: "A liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato". Fernando Noronha alude à função social das obrigações como um dos limites à realização do interesse do credor, afirmando que "o interesse geral impõe limitações aos direitos do credor: estes não podem ser exercidos por formas que afetem a finalidade social da obrigação" e prossegue

---

[271] GUILLÉN GESTOSO, C. *et al*. Op. cit. p. 33 (grifos do original).
[272] SARAVIA MACHADO, E. Op. cit. p. 66-7.
[273] GUILLÉN GESTOSO, C. *et al*. Op. cit. p. 33-4 (grifos do original).

asseverando que “todo direito só pode ser legitimamente exercido de harmonia com a finalidade para que ele é reconhecido aos particulares, a qual é sempre e necessariamente social” e que “o exercício de um direito de modo contrário ao interesse geral é antijurídico e caracteriza o chamado *abuso de direito*”.[274] Não é difícil aplicar-se essa idéia à hipótese do acosso psíquico no lugar de trabalho: o contrato de trabalho é um negócio jurídico de caráter *social* por sua própria natureza e finalidade (até porque o direito *ao* trabalho é um **direito social**) e os direitos do credor da prestação de serviços (vale dizer, o empregador) devem ser exercidos conforme essa finalidade social.

Do exposto, extrai-se que o papel normativo do princípio geral de boa-fé, aplicado no perímetro das relações privadas, inclusive as de ordem trabalhista, tem-se manifestado sob a forma de atribuir limites aos direitos subjetivos e de gerar obrigações para as partes de uma relação jurídica, o que, no âmbito laboral, significa, entre outras coisas, limitar os poderes diretivos do empregador e atribuir-lhe certas obrigações que são secundárias ou acessórias dos deveres contratuais principais, dentre as quais aquelas oriundas do **pacto psicológico** no sentido de proporcionar ao trabalhador um ambiente de trabalho psicologicamente sadio.

[274] NORONHA, F. Op. cit. p. 25-6 (grifos do original).

III – ACOSSO PSÍQUICO NO AMBIENTE DE TRABALHO: FORMAS, PREVENÇÃO E REPARAÇÃO

III.1 – ACOSSO PSÍQUICO: NOÇÕES GERAIS QUANTO À CARACTERIZAÇÃO E FORMAS

Quando se trata do tema relativo ao acosso psíquico no ambiente de trabalho, uma das primeiras questões que surge é a da denominação do que Francisco González Navarro qualifica como "mal do nosso tempo" e "uma epidemia do Século XXI".[275] Os autores (juristas, médicos, psiquiatras e outros profissionais) que tratam da matéria geralmente se utilizam de expressões variadas, como *mobbing*, acosso moral, assédio moral, *gaslight*, síndrome de *burn out*, acosso psíquico, *bullying*, assédio psicológico e terror psicológico, ora para referir-se ao mesmo fato, ora para designar situações distintas, não havendo uma terminologia unanimemente aceita. Portanto, esta questão terá que ser analisada conforme o posicionamento de cada autor e do que cada qual entende como definição e características deste fenômeno e da nomenclatura que utiliza para rotular outras ações perversas semelhantes, tendo em mira a advertência de Marie-France Hirigoyen: "muito cuidado com a confusão de termos! Tendemos a falar de acosso quando falta tempo, assemelhando o termo ao estresse. Também falamos de acosso cada vez que a hierarquia humilha, ainda que a agressão se produza uma vez."[276]

Para entender-se o que é essa figura, como ela vem sendo estudada e enfrentada, quais as pessoas envolvidas, quais suas causas e conseqüências, quais as atitudes indicadas para vencê-la e quais os mecanismos judiciais disponíveis para tanto, necessária se faz uma análise retrospectiva desse desastroso fenômeno.

Os autores em geral atribuem a Heinz Leymann, psicólogo alemão radicado na Suécia, o pioneirismo no estudo dessa matéria, como assinala, por exemplo, o psiquiatra espanhol José Luis González de Rivera y Revuelta: "ainda que conhecidas desde sempre, as condutas de acosso no trabalho têm

---

[275] GONZÁLEZ NAVARRO, Francisco. *Acoso psíquico en el trabajo*: el alma, bien jurídico a proteger. p. 19.
[276] HIRIGOYEN, Marie-France. *El acoso moral en el trabajo*: distinguir lo verdadero de lo falso. p. 17.

sido objeto de estudo científico sistemático a partir das investigações de Heinz Leymann na Suécia, publicadas a partir de 1990".[277] María José Romero Rodenas, porém, referindo-se à expressão *mobbing* utilizada por Leymann em sua obra pioneira sobre a perseguição no trabalho[278], afirma que o etólogo[279] Konrad Lorenz já utilizara (em publicação de 1976) esse mesmo termo para descrever as condutas de certas comunidades de animais, como gansos silvestres e cães de trenó, os quais teriam a tendência de excluir a todos os que não são da sociedade e a estabelecer uma ordem hierárquica entre os seus integrantes.[280] De seu turno, Márcia Novaes Guedes, em um dos primeiros estudos sistemáticos da matéria sob o enfoque jurídico no Brasil, diz que em 1972 "o médico sueco *Heinemann* utilizou o termo *mobbing* para descrever os cruéis e destrutivos comportamentos de um grupo de crianças na sala de aula contra um ou uma colega da mesma classe".[281] Beatriz Agra, Roberto Fernández e Rodrigo Tascón também se referem ao estudo de Lorenz, citando que a palavra tem origem na etiologia, pela constatação da agressão em grupo de certos animais a potenciais agressores ou a reação violenta da manada como resposta ao medo, caracterizando-se o *mobbing* como uma resposta em busca da sobrevivência, salientando ser despiciendo afirmar que, "transportado ao âmbito laboral (melhor, ao humano), perde todas as conotações positivas presentes em suas manifestações no mundo animal".[282]

A expressão *mobbing*, então, passou a ter uso mais ou menos corrente em alguns países,[283] tendo sido adotada por diversos autores, conforme será possível constatar oportunamente ao serem analisadas as conceituações por eles propostas, havendo mesmo páginas na rede *web* com denominações

---

[277] GONZÁLEZ DE RIVERA Y REVUELTA, José Luis. *El maltrato psicológico:* cómo defenderse del *Mobbing* y otras formas de acoso. p. 170.

[278] LEYMANN, H. *Mobbing*: la persecution au travail. Paris: Editions Seuil, 1993, *apud* ROMERO RODENAS, María José. *Protección frente al acoso en el trabajo*. p. 12, nota de rodapé n. 15.

[279] Etologia é o "estudo dos hábitos dos animais e da sua acomodação às condições do ambiente" (FERREIRA, A. B. de H. Op. cit. p. 844).

[280] ROMERO RODENAS, M. J. Op. cit. p. 12, nota de rodapé n. 14. Igual referência faz GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. p. 33.

[281] GUEDES, M. N. Op. cit. p. 23. Igual referência ao livro de Paeter-Paul Heinemann é feita por GAMONAL CONTRERAS, Sergio; PRADO LÓPEZ, Pamela. *El mobbing o acoso moral laboral*. p. 8-9.

[282] AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.; TASCÓN LÓPEZ, R. Op. cit. p. 37-8 e nota do rodapé n. 50.

[283] Com menor intensidade na Espanha, país onde os autores geralmente preferem utilizar-se de expressão do vernáculo a valer-se de estrangeirismos.

como, por exemplo, <http://www.mobbing.nu>[284] e <http://www.mobbing.ws>,[285] em que podem ser encontradas notícias e informações sobre esse fenômeno.

Márcia Novaes Guedes dá ao assunto o nome de "terror psicológico", afirmando que nos países escandinavos, na Itália e na Alemanha o fenômeno é conhecido como *mobbing*, na Inglaterra e nos Estados Unidos como *bullying*, nos países de língua espanhola como *acoso moral* ou *psicológico* e em Português tem o nome de assédio moral, sendo que ao longo de sua obra utiliza com freqüência a terminologia *mobbing* como sinônimo de assédio moral para identificar a figura mórbida de que aqui se trata.[286]

Ainda segundo essa magistrada trabalhista, na Itália os primeiros estudos a respeito do tema foram desenvolvidos por Harald Ege, pesquisador alemão ali radicado e especialista em relações industriais e do trabalho, que também preferiu adotar o termo *mobbing* e este passou a ter uso corrente naquele país.[287] Noticia também que o primeiro estudo, no Brasil, que tratou da violência moral no trabalho como causa agravante de problemas de saúde foi a dissertação de mestrado em Psicologia Social da médica do trabalho Margarida Maria Silveira Barreto, sob o título "Uma Jornada de Humilhações".[288]

Marie-France Hirigoyen, psiquiatra, psicanalista e terapeuta familiar francesa que inaugurou a abordagem do tema em seu país, depois de escrever sobre o maltrato psicológico na vida cotidiana[289] publicou outro livro que se tornou célebre, onde tratou do acosso moral no ambiente de trabalho e ao qual

---

[284] Na página inicial desse sítio, acessível em língua espanhola, consta um extenso rol (em várias línguas e dialetos) de denominações dadas ao acosso psíquico, assim como de verbos que identificam ações de assédio: *abuso de poder, acoso moral, acoso psicológico, acoso laboral, amilanar, caterva, chinchar, chivo expiatório, hostigar, intimidación, luz de gás, machacar, mal de ojo, matonismo, ningunear, putear, tener mania, abús de poder, acaçament, assetjament, a. psicològic, catèrvola, empaitar, encalçament, bescantar, boc emissari, fustigar, bossing, bullying, mobbing, emotional abuse, harassment, mistreatment, stalking, whistleblowing, abus de pouvoir, harcèlement, harcèlement au travail, harcèlement moral, harcèlement psychologique, harassement, bizutage, tête de turc, Pesten, Pesterijen, Intimidatie, Vijandig gedrag, Psychoterreur, Vernederen, Negeren, Isoleren, Sociale uitsluiting*. Disponível em: <http://www.mobbing.nu>. Acesso em 13 jun. 2007.

[285] No sítio <http://www.mobbing.ws/actualidad1/buscames.asp> há notícias muito atualizadas sobre o tema, publicadas em jornais e outros periódicos de língua espanhola.

[286] GUEDES, M. N. Op. cit. p. 21 (grifos do original).

[287] Idem, ibidem. p. 28 (grifos do original).

[288] Idem, ibidem. p. 30.

[289] No original francês, "Le harcèlement moral" (Paris: Syros, 1998); na Espanha, "*El acoso moral*: el maltrato psicológico en la vida cotidiana" (Barcelona: Paidós, 1999); no Brasil, "*Assédio moral*: a violência perversa no cotidiano" (trad. Maria Helena Kühner, 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002).

deu o título de "*Malaise dans le travail*"[290] e que foi traduzido para o Espanhol como "*El acoso moral en el trabajo*"[291] e publicado no Brasil com o nome de "*Mal-estar no trabalho*: redefinindo o assédio moral".[292]

Foi essa a expressão que se generalizou no Brasil, onde a maioria dos estudos a respeito do tema refere-se a assédio moral[293], sendo possível até mesmo encontrar na rede mundial de informação sítios como <http://www.assediomoral.org>, <http://www.assediomoral.com.br> e outros assemelhados. André Luiz Souza Aguiar, também adotando o termo **assédio moral**, observa que neste país são utilizadas como sinônimas as expressões **assédio psicológico** e **terror psicológico**, assim como **violência moral** ou **tortura psicológica**.[294] O mesmo autor observa que a nomenclatura assédio moral surgiu oficialmente com um projeto de lei apresentado na Câmara Municipal de São Paulo em 28-8-1999 (transformado em lei apenas em 10-1-2002), embora a primeira lei aprovada no país sobre o assunto o tivesse sido no município de Iracemápolis (SP) em 24-4-2000.[295]

Também Rodrigo Dias da Fonseca optou por essa nomenclatura, que afirma estar consagrada no país. Criticando os estrangeirismos e outras expressões utilizadas na literatura pátria, assevera que assédio moral é locução adequada para retratar o fenômeno em exame e explica que **assédio** tem o sentido de "insistência oportuna, junto de alguém com perguntas, propostas, pretensões etc." e que o adjetivo **moral** tem, no caso, dupla função, sendo a primeira "para diferenciar o instituto de outro, muito próximo, integrante do mesmo gênero: o assédio sexual" e a segunda para esclarecer que não se trata de dano material, "mas sim de ofensa à integridade mental e física da pessoa". Para esse autor, outras expressões comumente utilizadas não retratam adequadamente o fenômeno, "sendo por vezes muito restritas

---

[290] Paris: Syros, 2000.
[291] Tradução de Núria Pujol i Valls. Barcelona: Paidós, 2001.
[292] Tradução de Rejane Janowitzer, Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.
[293] Tome-se por exemplo os títulos dos seguintes estudos: FREITAS, Maria Ester. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. *Apud* GUEDES, M. N. op. cit. p. 163; AGUIAR, André Luiz Souza. *Assédio moral*: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente do trabalho. Igualmente as versões brasileiras dos livros de Hirigoyen, diversas matérias veiculadas na imprensa (referidas por PIRES, Horácio R. de Senna. Prefácio. GUEDES, M. N. op. cit. p. 11) e terminologia comumente utilizada em textos de leis municipais e em processos judiciais onde a matéria é debatida.
[294] AGUIAR, A. L. S. Op. cit. p. 25 e 29.
[295] Idem, ibidem. p. 24.

(‘coação moral’), excessivamente genéricas (‘manipulação perversa’) ou demasadiamente afetado, pouco espontâneo (‘terrorismo psicológico’, psicoterror’)”.[296]

Aurélio Buarque de Holanda Ferreira ensina que **acossar** tem, dentre outros, os significados de perseguir, afligir, atormentar, flagelar, castigar, enquanto que **acosso** ou **acossamento** é o ato ou efeito de acossar, registrando ainda os vocábulos **acossador** (que ou aquele que acossa) e **acossado** (perseguido).[297] O conhecido dicionarista registra o verbo **assediar** com significados como pôr assédio ou cerco a algo, perseguir com insistência, importunar, molestar (com perguntas ou pretensões insistentes), assaltar; **assédio**, segundo ele, tem origem em sitiar, atacar, significando o cerco posto a um reduto para tomá-lo, e, em sentido figurado, corresponde a insistência importuna, junto de alguém, com perguntas, propostas, pretensões etc.; já **assediador** ou **assediante** é quem assedia ou põe assédio, importuna, persegue; não consigna, porém, o verbete **assediado**.[298] Quanto ao termo **moral**, Aurélio o inscreve com o sentido de conjunto de regras de conduta, de brio, vergonha, algo relativo ao domínio espiritual (em oposição a físico ou material),[299] enquanto que **psíquico** é dado como um adjetivo “relativo ou pertencente à psique, à alma ou ao psiquismo”, anímico.[300] O dicionário oficial da Língua Espanhola registra o verbo *acosar* com o significado de “perseguir, sem dar-lhe trégua nem repouso, a um animal ou a uma pessoa” e de “perseguir, oprimir, importunar alguém com maltrato ou exigências”, porém já estando prevista para a sua próxima edição (23ª.) a inclusão do verbete *acoso moral* ou *acoso psicológico* com o sentido de “prática exercida nas relações pessoais, especialmente no âmbito laboral, consistente em um tratamento vexatório e desqualificador em direção a uma pessoa, com o fim de desestabilizá-la psiquicamente”.[301]

Outra denominação que no Brasil pode ser adequadamente utilizada para designar tal fenômeno é **perseguição**, porque reflete com precisão aquilo

---

[296] FONSECA, Rodrigo Dias da. *Assédio moral – breves notas*. p. 36.
[297] FERREIRA, A. B. de H. Op. cit. p. 40-1.
[298] Idem, ibidem. p. 210.
[299] Idem, ibidem. p. 1359.
[300] Idem, ibidem. p. 154.
[301] Conforme extraído do sítio da Real Academia Española, <http:// www.rae.es>. Acesso em: 13 jun. 2007.

que o trabalhador sente quando é alvo desse tipo de comportamento. Há décadas, muito antes de se falar em *mobbing* e assédio, o trabalhador brasileiro (mesmo o mais inculto e até não alfabetizado) já se queixava de estar sendo "perseguido" pelo empregador ou por seu superior hierárquico e do quanto isso era insuportável. Pois bem, o dicionário Aurélio registra o verbete **perseguição** com o significado de "1.Ato ou efeito de perseguir; persecução [...]. 2.Tratamento injusto e cruel infligido com encarniçamento [...]" e para o verbo **perseguir** dá o sentido de "1.Seguir de perto; ir ao encalço de; acossar [...]. 2.Incomodar com súplicas repetidas; importunar [...]. 3.Incomodar, importunar [...]. 5.Vexar com violência; atormentar, torturar, flagelar [...]".[302] Se o homem comum, do simplório meio laboral, vale-se desse termo para expressar suas sensações, não há por que não se aceitá-lo também no mundo acadêmico: *vox populi, vox dei*.

Para Carlos Guillén Gestoso *et al.*, o termo *mobbing* é sinônimo de acosso psicológico no trabalho[303] e nesta condição o utilizam ao longo de seu trabalho.

González de Rivera igualmente vale-se da expressão *mobbing*, dando-lhe o sentido de acosso grupal "existente em quase todas as espécies de animais sociais sob duas formas principais: a coalizão de indivíduos fracos contra um mais forte e a perseguição pela maioria de um indivíduo com algum traço estranho ou diferente", por isso referindo-se também às terminologias antigas de síndrome do bode expiatório e síndrome do rechaço do corpo estranho,[304] aludindo ainda a outras modalidades de fenômeno que ele denomina de acosso psicológico ou acosso moral, *psicoterror* e *gaslight*. Afirma, ao final, que "acosso laboral é o que tem lugar em uma empresa ou centro de trabalho, independentemente de suas características".[305]

Beatriz Agra Viforcos, Roberto Fernández Fernández e Rodrigo Tascón López, da mesma forma, empregam o termo *mobbing* mas referem-se ainda a

[302] FERREIRA, A. B. de H. Op. cit. p. 1545.
[303] GUILLÉN GESTOSO, C. *et al*. Op. cit. p. 15.
[304] GONZÁLEZ DE RIVERA Y REVUELTA, J. L. Op. cit. p. 27.
[305] Idem, ibidem p. 27.

outras expressões – como *bullying* e *bossing* – encontradas na jurisprudência espanhola.[306]

Ë também bastante usada pelos autores espanhóis a terminologia *hostigamiento*,[307] significando a ação e o resultado de perseguir uma pessoa ou coisa, de molestar alguém, de pressionar uma pessoa a fazer algo,[308] tendo sido realizadas na Universidade de Santiago de Compostela, em 2002, umas jornadas acerca do tema "Hostigamiento moral en el trabajo: una epidemia del siglo XXI".[309]

María José Romero, de seu turno, assevera que anteriormente o assédio moral era conhecido como síndrome do bode expiatório ou síndrome do rechaço do corpo estranho.[310]

Os professores chilenos Sergio Gamonal Contreras e Pamela Prado López , reconhecendo que na literatura é mais utilizado o termo anglo-saxão *mobbing*, optaram por empregá-lo indistintamente com os termos *acoso moral en el trabajo* ou *acoso moral laboral* por entenderem serem estas expressões as mais aproximadas que o seu idioma oferece, embora salientando que alguns autores apontam diferenças entre *mobbing* e acosso moral.[311]

Francisco González Navarro foi o magistrado relator da primeira decisão proferida pelo Tribunal Supremo da Espanha[312] a respeito desta modalidade de acosso, ali referida como *acoso moral*, expressão por ele então criada e pela primeira vez utilizada, muito embora ele próprio reconheça, agora, ser ela ambígua.[313] Na sua opinião, essa ambigüidade pode acarretar sérios inconvenientes de um futuro desenvolvimento – normativo ou aplicativo – dessa unidade jurídica, razão que o levou a procurar uma outra denominação,

---

[306] AGRA VIFORCOS, Beatriz; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, Roberto; TASCÓN LÓPEZ, Rodrigo. *La respuesta jurídico-laboral frente al acoso moral en el trabajo*. p. 18-9 e nota de rodapé n. 1.

[307] Por todos, AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.; TASCÓN LÓPEZ, R. Op. cit., *passim*.

[308] HOSTIGAMIENTO. Larousse - Gran diccionario usual de la lengua española. p. 876.

[309] GONZÁLEZ NAVARRO, F. Op. cit. p. 19.

[310] ROMERO RODENAS, M. J. Op. cit. p. 8, nota de rodapé n. 7.

[311] GAMONAL CONTRERAS, S.; PRADO LÓPEZ, P. Op. cit. p. 11.

[312] Sentença de 23-7-2001, proferida pela Seção 6ª. da Sala 3ª. (do contencioso-administrativo) daquela Corte, nos autos do recurso n. 3715/1997, em que a Prefeitura de Coria (Cáceres) foi responsabilizada pelos danos causados a um dos seus servidores por atos de acosso moral sistematicamente praticados pela municipalidade, *apud* GONZÁLEZ NAVARRO, F. Op. cit. p. 25. Segundo o autor, tal decisão teve grande repercussão à época, inclusive na imprensa, o que se deveu, em grande parte, ao seu pioneirismo, informando ainda que os autos detalham fatos verdadeiramente estupefacientes do caso (op. cit., p. 27-8 e nota de rodapé n. 7).

[313] GONZÁLEZ NAVARRO, F. Op. cit. p. 28.

"um nome que diga com precisão o que se quer dizer", alertando que "não estamos diante de um mero problema terminológico, mas, sim, de algo mais profundo".[314]

Afirma ainda o mesmo autor que o assédio moral

> constitui *um atentado contra a alma do acossado*, o que não impede que possa afetar também, embora sempre por via de conseqüência ou derivação, de forma alguma por modo direto e substancial, a dignidade do homem, a sua liberdade e outros valores, interesses ou bens da personalidade que devam ser protegidos pelo Direito.[315]

Conforme o magistrado espanhol, portanto, a alma do acossado é que é atingida por essa conduta malévola, partindo desse pressuposto a sua idéia de substituir a expressão acosso moral (para ele, ambígua) por acosso psíquico, que considera tecnicamente mais precisa.[316]

Para justificar sua proposta, Francisco González busca teorias de filósofos como René Descartes, Immanuel Kant e principalmente José Ortega y Gasset, referindo-se à alma como realidade e à psique como eufemismo, questionando em que consiste isso que vem se chamando "o psíquico", o que constitui o objeto dessa ciência chamada Psicologia e onde se encontra a fronteira entre o físico e o psíquico, identificando assim a questão: é o psíquico uma realidade fenomênica ou é, ao contrário, uma realidade noumênica? Para ele, uma primeira resposta indicou que o psíquico é o interno, o físico é o externo, ou seja, que o físico é a realidade fenomênica e o psíquico a realidade noumênica: o físico seria o externo, o visível, e o psíquico o interno, o não visível.[317] Afirma ainda esse autor que as Ciências da Natureza são de duas classes: a Física, que é a ciência das realidades espaciais, e a Psicologia, que é a ciência das realidades sentimentais e também da psique, a ciência da alma, concluindo que a Psicologia estuda a alma, uma realidade que os gregos chamavam de *psique*. Para ele, há no homem três subsistemas básicos: o subsistema diretor, o subsistema operativo e o subsistema logístico, o primeiro correspondendo ao "eu", à psique, à alma, sendo que o acosso aqui estudado

---

[314] GONZÁLEZ NAVARRO, F. Op. cit. p. 28.
[315] Idem, ibidem. p. 28 (grifos do original).
[316] Idem, ibidem. p. 63.
[317] Para o autor, o físico é o fenômeno, cuja consistência é dada de uma maneira imediata, e o psíquico é a realidade noúmena, cuja consistência é dada mediante uma aparência. Op. cit., p. 72.

pode enfermar o homem e afetar qualquer dos três subsistemas, sendo que "o acossador trata de submeter ao seu domínio o subsistema diretor do acossado, sua alma [...] e quando não consegue dobrá-la sua atuação mudará os sinais – mas não de destino – e se dirigirá, pura e simplesmente, a destruir a alma do acossado", atingindo esse subsistema que o autor denomina alma (*anima*, em latim, *psique*, em grego), que é a identidade pessoal, o "eu próprio" pelo qual alguém é ele mesmo apesar de todas as mudanças que se tenham produzido em seu organismo ao longo dos anos.[318]

Talvez seja por isso que Luciany Michelli Pereira dos Santos, segundo noticiam Ivan Aparecido Ruiz e Isadora Vier Machado, teria entendido que "o dano causado pelo assédio moral é de caráter psíquico, tendo em vista a 'perturbação patológica da personalidade da vítima que, tanto pode alterar seu equilíbrio básico, quanto agravar algum desequilíbrio precedente'", afirmando ainda os autores que aquela estudiosa teria esclarecido que dano psíquico "é uma categoria que se insere no dano biológico, o qual diverge do dano moral".[319]

González de Rivera estranha por que Marie-France Hirigoyen teria utilizado o adjetivo "moral" em vez de dizer "acosso psicológico", forma pela qual, na sua opinião, "se transmitiria mais claramente a informação sobre o nível em que se desenvolve o conflito".[320] Hirigoyen, em seu segundo livro, justifica o uso da expressão assédio moral[321], dizendo que, conforme o dicionário, assediar é "submeter sem descanso a pequenos ataques repetidos" e que se tivesse qualificado de **psicológico** esse conceito, isso teria significado "que se tratava de um estudo para uso exclusivo dos especialistas sobre os mecanismos psicológicos", e que a escolha do termo **moral** foi uma tomada de posição por se tratar, efetivamente, "de bem e de mal, do que se faz e do que não se faz, do que consideramos aceitável em nossa sociedade e do que rechaçamos", devendo-se estudar o fenômeno pela perspectiva da ética ou moral.[322]

---

[318] GONZÁLEZ NAVARRO, F. Op. cit. p. 70-93.
[319] RUIZ, Ivan Aparecido; MACHADO, Isadora Vier. *Tutelas de urgência e preventivas:* aplicabilidade em casos de assédio moral. p. 137.
[320] GONZÁLEZ DE RIVERA Y REVUELTA, J. L. Op. cit. p. 33-4.
[321] Empregada na tradução brasileira; na edição espanhola consta *acoso moral*.
[322] HIRIGOYEN, M-F. *El acoso moral en el trabajo*: distinguir lo verdadero de lo falso. p. 17 (grifos do original).

Mas, afinal, o que é (ou o que **não é**) o acosso psíquico? Sob que modalidades se apresenta, como se caracteriza e como se distingue de outras condutas semelhantes?

O psiquiatra González de Rivera é muito contundente a respeito do assunto em seu livro, onde ele aborda a violência, não aquela visível, evidente e sangrenta que a mídia apresenta diariamente, mas uma outra,

> que também destrói, sem que ninguém se dê conta, gota a gota, como uma sofisticada tortura chinesa. O acosso é uma enfermidade cultural insidiosa, que se cobra mais vítimas a cada ano do que se possa imaginar, e uma causa importante do sofrimento humano, de perdas econômicas e de mal-estar social.[323]

Salienta o mesmo autor que surpreende o fato de o fenômeno se manifestar em época em que a democracia possibilita novas condições de progresso e liberdade, mas que talvez aí mesmo esteja a causa: sem essas novas condições políticas e econômicas, diz ele,

> não existiria o acosso tal como o entendemos hoje em dia, mas, sim, a escravatura, a eliminação pura e simples do adversário, o domínio total e descarado do forte sobre o fraco. O acosso se fez necessário porque, na maior parte do mundo civilizado, as antigas fórmulas de domínio já não servem, e o poder há de se ocultar para seguir exercendo-se.[324]

O fenômeno, por certo, não é recente, fazendo parte da natureza humana e das relações sociais em todos os tempos. O que sucede é que apenas há poucos anos o assunto mereceu alguns estudos e maior atenção por parte dos especialistas, sendo mais recente ainda a sua análise no marco das relações de trabalho.

Como assinalam Beatriz Agra, Roberto Fernández e Rodrigo Tascón, nesta matéria só recentemente se deu a palavra às vítimas e o assunto foi identificado como problema trabalhista específico, citando o dado estatístico de que 20% dos suicídios na Europa estão vinculados ao estresse laboral.[325] María José Romero informa que da Resolução do Parlamento Europeu que trata do assunto (n. 2339, de 2001) consta uma pesquisa realizada com 21.500

---

[323] GONZÁLEZ DE RIVERA Y REVUELTA, J. L. Op. cit. p. 13.
[324] Idem, ibidem. p. 13.
[325] AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.; TASCÓN LÓPEZ, R. Op. cit. p. 19-20.

trabalhadores, pela qual se constatou que 8% dos empregados da União Européia (ou seja, cerca de 12 milhões de trabalhadores) afirmam haver sido vítimas de assédio moral no local de trabalho nos últimos 12 meses, supondo-se a existência de um número de casos desconhecidos consideravelmente superior.[326]

No Brasil (apesar da inexistência de pesquisas mais abrangentes e de dados estatísticos em nível mais amplo), o número de casos de assédio moral por certo não é maior porque há uma relativa facilidade para a despedida do empregado, fazendo com que os empregadores não se valham do acosso psíquico para forçar a saída do empregado. Com efeito, como a legislação vigente no país permite (salvo algumas poucas exceções) a dispensa do empregado **sem qualquer motivação**, mediante o simples pagamento de uma multa de 40% sobre o montante do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço do respectivo empregado, este pode ser descartado sem grandes ônus para o empregador, que não se vê tentado, pois, a lançar mão de métodos de perseguição psicológica para pressionar o trabalhador a tomar a iniciativa de romper o vínculo laboral. O mesmo pode não suceder no âmbito da administração pública, onde o ato da dispensa deve ser devidamente **motivado**, podendo haver um estímulo a prática do acosso psíquico como forma de constranger o funcionário a deixar o cargo.

Assevera González de Rivera que “desde sempre se sabe que, sem justiça nem razão, algumas pessoas são objeto de desprezo, de perseguição e maltrato por membros do grupo a que pertencem”, citando que “a família, a escola, o exército, a igreja e, mais recentemente, a empresa moderna desenvolvem em seu âmbito dinâmicas perversas de acosso contra alguns de seus membros.[327] Lembra esse autor que foi graças aos trabalhos pioneiros de Leymann que “as síndromes do estresse por acosso são clinicamente reconhecidas e tratadas, as empresas e organizações sérias se preocupam com sua prevenção, os legisladores começam a estudar medidas apropriadas”.[328] González de Rivera refere-se ainda à relevante contribuição de Marie-France Hirigoyen para o estudo e tratamento do tema, já que

[326] ROMERO RODENAS, M. J. Op. cit. p. 7, nota de rodapé n. 1. Outros dados estatísticos em nível europeu constam do Anexo IV desta Dissertação.
[327] GONZÁLEZ DE RIVERA Y REVUELTA, J. L. Op. cit. p. 25.
[328] Idem, ibidem. p. 25.

anteriormente “a situação interpessoal de acosso se considerava como um exemplo de relação sadomasoquista”, acrescentando que seu primeiro livro

> mudou de maneira radical a atitude profissional diante do acosso, ao incidir a responsabilidade sobre o acossador, a quem reconhece como um *perverso*, isto é, um psicopata agressivo e perigoso, cuja segurança e auto-estima se nutrem do dano e da humilhação que pode ocasionar aos outros, decorrendo ainda satisfação emocional do processo.[329]

Em seu estudo pioneiro, afirma Marie-France Hirigoyen que

> um indivíduo pode conseguir destruir outro por um processo de contínuo e atormentante assédio moral. Pode mesmo acontecer que o ardor furioso desta luta acabe em verdadeiro assassinato psíquico. [...] No entanto, nossa sociedade mostra-se cega diante dessa forma de violência indireta. A pretexto de tolerância, tornamo-nos complacentes.[330]

Esses comportamentos, segundo Beatriz Agra, Roberto Fernández e Rodrigo Tascón, provocam efeitos tão destruidores em quem deles padece, que o *mobbing* chegou a ser qualificado como psicoterror ou assassinato psíquico, processo em que, “aproveitando-se da debilidade da *psiqué* humana, o agressor pode destroçar a imagem eu a pessoa tem de si mesma até conseguir [...] deixá-la imersa em um quadro ansioso-depressivo mais ou menos prolongado; até mesmo conduzi-la ao suicídio”.[331]

Os mesmos autores trazem trechos de uma decisão judicial de Bilbao, Espanha, onde o magistrado adverte que entre os novéis fenômenos que afetam, entre outros, o âmbito social jurídico, se enquadra o estudo psicológico do acosso moral, cuja amálgama de modernismos é trazida à colação nos últimos tempos. Segundo o juiz da causa, este fenômeno abarca neologismos identificadores de comportamentos investigados como motivos determinantes de causas ilícitas de comportamentos vexatórios e degradantes da dignidade profissional e pessoal dos trabalhadores, se vulgariza na terminologia *mobbing*, *bullying*, *bossing*, configurando condutas violentas, laborais, públicas ou privadas, como fórmulas de exercício do poder que apelam à condição pessoal

[329] GONZÁLEZ DE RIVERA Y REVUELTA, J. L. Op. cit. p. 32-3 (grifo do original).
[330] HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral*: a violência perversa no cotidiano. p. 9.
[331] AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.; TASCÓN LÓPEZ, R. Op.cit. p. 18-9.

e profissional do trabalhador empregado.[332] Ainda segundo essa sentença, não se trata de outra coisa que não

> molestamentos trabalhistas que desenvolvem atitudes de violência psicossomáticas, normalmente de forma prolongada, que podem conduzir à exclusão social com alterações psicossomáticas, ansiedade, estresse, abatimento, baixa auto-estima, desconfiança, isolamento, irritabilidade, insônia, sofrimento em geral, que exige tratamento psicológico-psiquiátrico e que em ocasiões pode provocar o abandono do trabalho ou outras circunstâncias mais trágicas.[333]

José Luis González de Rivera y Revuelta arrola uma série expressões que se referem a fenômenos semelhantes, aproximados, ou que outras vezes são utilizadas como sinônimas do mesmo tipo de agressão: *mobbing*, *bullying*, vitimização, Síndrome de Estocolmo, acosso moral, acosso psicológico, *assetjament*, bode expiatório, *tête de turc*, *boc emissari*, acosso institucional, luz de gás (*gaslight*), acosso sexual, amores tóxicos, psicoterror laboral, abuso intelectual, *harassment*, *harcèlement*, *whistleblowing* e *bizutage*.[334]

Na lição de María José Romero, o *mobbing* é uma expressão que ultimamente vem ganhando espaço no sistema de relações trabalhistas e que é associada à idéia de molestamento ou assédio moral no trabalho, embora se constitua em "fenômeno tão antigo como o próprio trabalho, que tem permanecido em uma certa clandestinidade ante o temor das vítimas de denunciar a sua existência",[335] muito embora

> os devastadores efeitos que produz sobre a saúde dos trabalhadores, os altos custos que representa para as empresas e a sangria econômica que origina para o sistema de proteção social, têm sido causa de que aflore à superfície, ainda que não se conheça com exatidão a entidade do fenômeno, dado que por afetar a esfera privada e íntima dos trabalhadores resulta difícil avaliar seu verdadeiro alcance.[336]

Vê-se, por conseguinte, que se trata de um mal que, embora antigo e sempre latente nas relações interpessoais (inclusive as laborais), somente nos

---

[332] Sentença do 1º. Juizado Social de Bilbao, de 22-3-2002, *apud* AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.; TASCÓN LÓPEZ, R. Op. cit. p. 18.
[333] Sentença do 1º. Juizado Social de Bilbao, de 22-3-2002, *apud* AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.; TASCÓN LÓPEZ, R. Op. cit. p. 18.
[334] GONZÁLEZ DE RIVERA Y REVUELTA, J. L. Op. cit. p. 27 (grifos do original).
[335] ROMERO RODENAS, M. J. Op. cit. p. 7.
[336] Idem, ibidem. p. 7.

últimos tempos vem despertando a atenção dos estudiosos, primeiramente no campo da medicina psiquiátrica e depois no jurídico, porque, como afirmam Agra, Fernández e Tascón, “ali onde outros acabam começa a tarefa do jurista”.[337]

E para que o jurista possa enquadrar os fatos dentro da ordem jurídica e dali extrair mecanismos adequados não apenas à prevenção, como à repressão e à reparação dos males decorrentes do assédio moral, é conveniente que se conheça, com a maior precisão possível, o que é essa figura, ou o que ela não é. Tais conhecimentos são relevantes até mesmo para que se possa diferenciar o acosso psíquico de outras situações a ele assemelhadas mas que com ele não se confundem e para as quais as respostas jurídicas poderão ser igualmente distintas, não se olvidando que no ambiente de trabalho com freqüência ocorrem situações conflituosas ou de constrangimento, mas que decorrem da própria convivência laboral e que não chegam a caracterizar o acosso psíquico, geralmente não justificando a intervenção censória ou repressiva da ordem jurídica.

Com efeito, tendo-se tornado freqüente, nos últimos tempos, a discussão dessa matéria na esfera judicial, com a multiplicação das ações propostas por trabalhadores reivindicando indenizações e outras reparações legais por alegadas situações de acosso psíquico, mister se faz esclarecer como ele se efetivamente se caracteriza e se distingue de outras situações, a fim de que o uso exagerado e injustificado dos procedimentos judiciais não culmine por vulgarizar ou banalizar o fenômeno e provoque assim um natural sentimento de repulsa por reivindicações dessa natureza.

Com muita propriedade e buscando apoio na Resolução n. 2001/2339 do Parlamento Europeu e em decisão da justiça madrilena, lembram Agra, Fernández e Tascón que se deve reconhecer convenientemente o fenômeno, pois sua correta identificação permitirá que não se banalize o problema, já que “as falsas acusações de assédio moral podem transformar-se em um terrível instrumento de acosso” e que “um uso abusivo [...] do termo conduz, precisamente, a diminuir-lhe a credibilidade”.[338] Acrescentam esses autores que é preciso também “distinguir o *mobbing* dos simples enfrentamentos

[337] AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.; TASCÓN LÓPEZ, R. Op.cit. p. 10.
[338] Idem, ibidem. p. 22-23.

interpessoais no seio da empresa ou de tensões cotidianas existentes em quase todos os trabalhos".[339]

Em sentido semelhante é a observação de María de los Ángeles López Cabarcos e Paula Vázquez Rodriguez, para quem tem sido freqüente usar-se e abusar-se da palavra acosso (à qual dão o significado de "perseguição, sem trégua nem repouso, de uma pessoa"), advertindo para a má utilização do termo, que não deve ser empregado apressadamente porque se acusar uma pessoa de perseguição, de acosso e destruição, de más intenções, é muito grave.[340] Lembram as autoras que no dia-a-dia todas as pessoas são submetidas a pressões, enfrentamentos, censura, cansaço e maus dias, mas não é por isso que se deve atribuir tudo a uma situação de acosso.[341]

A conceituação do acosso psíquico é, por isso, tarefa que tem merecido a atenção dos estudiosos de variadas áreas do conhecimento humano, como de médicos, psiquiatras, psicólogos e juristas, na medida em que o tema reclama um enfoque multidisciplinar. Diz María José Romero que inicialmente o conceito de *mobbing* era estranho às relações trabalhistas e inclusive às relações humanas,[342] asseverando que foi no final da década de 80 do Século XX, a partir do campo da Psicologia, que se popularizou o termo, o qual imediatamente recebeu contribuições no terreno da Psiquiatria, "com o propósito de analisar as conseqüências que o assédio moral produz nas pessoas que haviam sido vítimas dessas condutas". Portanto, "é nestes campos da investigação científica que surgem os primeiros sinais de alarme diante de um tipo de comportamento que afeta gravemente a saúde dos trabalhadores e cujo tratamento nos ordenamentos jurídicos era praticamente inexistente".[343]

Marie-France Hirigoyen, em seu primeiro livro, alude a "ataques perversos", afirmando que essas agressões têm origem em um "processo inconsciente de destruição psicológica, constituído de maquinações hostis, evidentes ou ocultas, de um ou de vários indivíduos, sobre um indivíduo

---

[339] AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.; TASCÓN LÓPEZ, R. Op.cit. p. 23-4.
[340] LÓPEZ CABARCOS, M. Á.; VÁZQUEZ RODRÍGUEZ, P. Op. cit. p. 26.
[341] Idem, ibidem. p. 26.
[342] Lembra ela os estudos feitos por Konrad Lorenz com animais, retomados por Heinz Leymann na análise da conduta humana.
[343] ROMERO RODENAS, M. J. Op. cit. p. 12.

determinado, que se torna um verdadeiro saco de pancadas".[344] Esclarece, porém, que os próprios psiquiatras

> hesitam em dar nome à perversão e, quando o fazem, ou é para expressar sua impotência em intervir, ou para demonstrar sua curiosidade diante da habilidade do manipulador. A própria definição de perversão moral é contestada por alguns deles, que preferem falar em psicopatia, imenso depósito em que tendem a enfiar tudo que não conseguem entender.[345]

Beatriz Agra, Roberto Fernández e Rodrigo Tascón dizem que a expressão anglo-saxônica *mobbing*[346] adquiriu um significado muito mais específico na atualidade, antes indicando uma agressão cometida em grupo contra um indivíduo no contexto escolar (vários estudantes agridem a um companheiro), mas que com o passar do tempo a noção foi estendida ao ataque cometido de forma coletiva ou individual, seja na escola, seja no âmbito do casal, da família ou do trabalho, sendo que sua incidência no campo laboral despertou tanto interesse que o termo costuma vir associado particularmente ao assédio ocorrido nesse âmbito. Aqui, provocado seja por um único sujeito ou por um grupo, caracterizando aquilo que a jurisprudência espanhola descreve como "situação em que uma pessoa se vê submetida *por outra ou outras* em seu lugar de trabalho a uma série de comportamentos hostis".[347]

Carlos Guillén Gestoso *et al.*, por sua vez, afirmam que o termo *mobbing* é sinônimo de acosso psicológico no trabalho, vale dizer,

> trata-se de um modo de comportamento orientado à destruição psicológica, moral e laboral da vítima a médio prazo, que tem sua origem, de forma principal, na interação de determinadas características da organização do trabalho com as necessidades, habilidades e expectativas individuais.[348]

Para esses autores, o *mobbing* é uma configuração particular da organização do trabalho que se traduz em uma situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exerce uma violência psicológica extrema, de forma

---

[344] HIRIGOYEN, M.-F. *Assédio moral*: a violência perversa no cotidiano. p. 11.
[345] Idem, ibidem. p. 13.
[346] Do verbo *to mob*, que em Espanhol significaria *atropellar*, *perseguir*, *asaltar*, conforme tais autores. Em Português, pode-se traduzir como atacar, agredir, maltratar.
[347] AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.; TASCÓN LÓPEZ, R. Op. cit. p. 37-8 (grifos do original).
[348] GUILLÉN GESTOSO, C. *et al.* Op. cit. p. 15.

sistemática e durante um tempo prolongado, sobre outra pessoa no lugar de trabalho.[349]

Márcia Novaes Guedes diz que "*mobbing* ou assédio moral [...] decorre da atitude deliberada de um perverso cujo objetivo é destruir a vítima e afastá-la do mundo do trabalho".[350] Depois de transcrever o conceito proposto por Marie-France Hirigoyen, Márcia Guedes diz tratar-se "daquelas atitudes humilhantes, repetidas, que vão desde o isolamento, passam pela desqualificação profissional e terminam na fase do terror, em que se verifica a destruição psicológica da vítima",[351] para em seguida trazer a definição adotada pela Associação contra o Estresse Psicossocial e contra o *mobbing* (fundada na Alemanha em 1993):

> comunicação conflitual no local de trabalho entre colegas ou entre superior e subordinados, na qual a pessoa atacada é colocada numa posição de debilidade e agredida direta ou indiretamente por uma ou mais pessoas de modo sistemático, freqüentemente por largo tempo, com o objetivo e/ou conseqüência da sua demissão do mundo do trabalho."[352]

A Secretária Geral de Emprego da Espanha, Carmen de Miguel García, prefaciando interessante estudo de María de los Ángeles López Cabarcos e Paula Vázquez Rodríguez sobre o *mobbing*, considera-o como "o maltrato psicológico intencional a que é submetida uma pessoa, de forma reiterada, por um ou vários companheiros de trabalho" com o "objetivo último de anular e, em muitos casos, desfazer-se de um trabalhador até o momento brilhante."[353]

Noticia María José Romero que H. Leymann qualifica como "psicoterror" a conjuntura em que se produz o acosso psicológico nas relações laborais (conduta geralmente praticada a partir de uma posição hierárquica superior) e que ele define como

> situação em que uma pessoa (ou em raras ocasiões um grupo de pessoas) exerce uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e recorrente (em média uns seis meses) sobre outra

---

[349] GUILLÉN GESTOSO, C. *et al.* Op. cit. p. 15-6.
[350] GUEDES, M. N. Op. cit. p. 32 (grifo do original).
[351] Idem, ibidem. p. 32-3.
[352] Idem, ibidem. p. 33 (grifo do original).
[353] MIGUEL GARCÍA, Carmen de. Prólogo. In: LÓPEZ CABARCOS, María de los Ángeles, VÁZQUEZ RODRÍGUEZ, Paula. *Mobbing*: Cómo prevenir, identificar y solucionar el acoso psicológico en el trabajo. p. 11.

> pessoa ou pessoas, no local de trabalho, com a finalidade de destruir as redes de comunicação da vítima ou vítimas, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir que finalmente essa pessoa ou pessoas acabe abandonando o lugar de trabalho.[354]

Hirigoyen apresenta duas definições para assédio no local de trabalho, muito semelhantes entre si. No seu primeiro livro, identifica-o como

> toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.[355]

Já no segundo estudo, propõe ela o seguinte conceito:

> o assédio moral no trabalho define-se como toda conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atenta, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, colocando em perigo seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.[356]

Para o psiquiatra González de Rivera, acosso moral é o "processo ativo pelo qual uma pessoa inflige dano psicológico a outra de maneira intencionada, persistente e deliberada, mediante comentários, atitudes e manipulações ambientais e psicossociais, sem recorrer a meios de agressão física".[357]

O mesmo autor informa que para a jurisprudência escocesa *mobbing* significa a "assembléia ou reunião de pessoas para propósitos violentos e ilegais, que incluem causar lesões a pessoas, destruir propriedades e semear o terror e o alarma na população",[358] tendo Leymann, em 1990, aplicado o termo à psicologia laboral, dando-lhe uma nova acepção que se tornou célebre e de uso corrente desde então, com o seguinte significado:

> O *mobbing* ou terror psicológico no âmbito laboral consiste na comunicação hostil e sem ética, dirigida de maneira sistemática por

---

[354] ROMERO RODENAS, M. J. Op. cit. p. 12, nota de rodapé n. 15.
[355] HIRIGOYEN, M.-F. *Assédio moral*: a violência perversa no cotidiano. p. 165.
[356] HIRIGOYEN, M.-F. *El acoso moral en el trabajo*: distinguir lo verdadero de lo falso. p. 19. É interessante notar que a autora, em ambas as oportunidades, alude a agressão à integridade *psíquica* da pessoa, embora na segunda obra tenha justificado o uso do adjetivo *moral* ao invés de *psicológico* para qualificar este tipo de assédio.
[357] GONZÁLEZ DE RIVERA Y REVUELTA, J. L. Op. cit. p. 31.
[358] Idem, ibidem. p. 40.

> um ou vários indivíduos contra outro, que é assim levado a uma posição de indefensabilidade e desamparo e zelosamente nela mantido. Essas atividades têm lugar de maneira freqüente (como critério estatístico, pelo menos uma vez na semana) e durante um longo tempo (pelo menos seis meses). Em razão da elevada freqüência e duração da conduta hostil, este maltrato acaba por resultar em considerável miséria mental, psicossomática e social.[359]

Teresa Pérez del Rio, reconhecendo a dificuldade de uma definição que seja unanimemente aceita, apresenta seu próprio conceito, próximo ao de Hirigoyen, afirmando que

> constitui acosso moral toda conduta gestual, verbal, comportamento ou atitude, realizada tanto por superiores hierárquicos, como por companheiros ou subordinados, que atenta por sua repetição ou sistematização contra a dignidade e a integridade física ou psíquica de uma pessoa, que se produz no âmbito de organização e direção de um empresário, degradando as condições de trabalho da vítima e pondo em risco seu emprego.[360]

Para Luiz Salvador,

> o assédio moral é caracterizado pela degradação deliberada das condições de trabalho onde prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização.[361]

André Luiz Souza Aguiar, reconhecendo que assédio moral é expressão recente para designar maus-tratos e humilhações há muito existentes no universo do trabalho, atribui ao termo o significado de

> maus-tratos aplicados aos indivíduos nas organizações, derivados de uma lógica perversa na relação de poder existente nesses locais, manifestada como produto das relações autoritárias sob as mais diversas formas de perseguições e atritos entre chefes e subordinados, ou até entre colegas da mesma hierarquia funcional, configurando-se como um fenômeno destruidor da convivência pacífica, da coexistência harmônica e produtiva dos indivíduos no ambiente de trabalho.[362]

---

[359] LEYMANN, H., *apud* GONZÁLEZ DE RIVERA Y REVUELTA, J. L. Op. cit. p. 40 (grifou-se).
[360] PÉREZ DEL RIO, Teresa. La violencia de género en el trabajo: acoso sexual y acoso moral por razón de género. In: CUESTA AGUADO, P. M. de la; PÉREZ DEL RIO, T. (coords.). Op. cit. p. 51-2.
[361] SALVADOR, Luiz. Assédio moral: TRT da 17ª. Região reconhece que violação à dignidade humana dá direito a indenização, *apud* FERREIRA, H. D. B. Op. cit. p. 48-9.
[362] AGUIAR, A. L. S. Op. cit. p. 17.

O mesmo autor traz, além disso, o entendimento de Margarida Maria Silveira Barreto a respeito da figura do assédio moral (que ela chama também de violência moral ou tortura psicológica), como um conjunto de sinais que visam a cercar e dominar o outro, perseguir sem tréguas com o objetivo de impor sujeição, e que se manifesta por

> atos e comportamentos agressivos, realizados, freqüentemente, por um superior hierárquico, contra uma ou mais pessoas, visando a desqualificá-las e desmoralizá-las profissionalmente, desestabilizá-las emocional e moralmente, tornando o ambiente de trabalho desagradável, insuportável e hostil, forçando-as a desistir do emprego.[363]

Paulo Jakutis afirma que se dá a denominação de assédio moral ao tipo de assédio "pelo qual se busca tornar a vítima infeliz, ou se impõe a ela tratamento humilhante, degradante e incompatível com a dignidade humana", informando que nos Estados Unidos figura semelhante é denominada *intentional inflinction of emotional distress*.[364]

Beatriz Agra, Roberto Fernández e Rodrigo Tascón, noticiando o posicionamento da justiça espanhola, referem-se à manifestação jurisprudencial segundo a qual o acosso moral, maltrato psicológico ou tortura psicológica no trabalho, pode ser definido como

> situações de perseguição de um trabalhador a quem se desenvolvem atitudes de violência psicológica de forma prolongada e que conduzem a seu confinamento social no âmbito laboral, causam-lhe alterações psicossomáticas de ansiedade e, em ocasiões, conseguem o abandono do emprego pelo trabalhador ao não poder suportar o estresse a que se encontra submetido.[365]

Esses autores mencionam mais uma decisão do Juizado Social de Granada, segundo a qual o acosso moral é

> um ataque contra a dignidade, estima e imagem da pessoa, constituindo um ataque repetitivo e duradouro no tempo cuja finalidade não é outra que, através de uma agressividade que tem

---

[363] BARRETO, Margarida. *Apud* AGUIAR, A. L. S. Op. cit. p. 29.
[364] JAKUTIS, Paulo. *Manual de estudo da discriminação do trabalho*: estudos sobre discriminação, assédio sexual, assédio moral e ações afirmativas, por meio de comparações entre o Direito do Brasil e dos Estados Unidos. p. 209 e nota de rodapé n. 84 (grifos do original).
[365] AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.; TASCÓN LÓPEZ, R. Op.cit. p. 18.

> seu reflexo de forma não física, destruir, desacreditar, desconsiderar, ilhar e inclusive, às vezes, comprometer a saúde do trabalhador com o objetivo de conseguir um abandono do trabalho, produzindo um dano progressivo e contínuo que desintegre a própria dignidade humana.[366]

María José Romero também se socorre da via jurisprudencial, dizendo que na perspectiva judicial o acosso laboral tem sido definido como

> 'agressão do empresário, ou de algum de seus empregados com o conhecimento e tolerância daquele, mediante fatos, ordens ou palavras, repetida e prolongada no tempo, com o fim de desacreditar e isolar o trabalhador, que pode chegar inclusive a deteriorar sua saúde, com o objetivo de conseguir um abandono do trabalho, produzindo um dano progressivo e contínuo a sua dignidade',[367] incluindo portanto no conceito de acosso tanto o assédio psicológico que se produz pelo empresário ou superiores hierárquicos do empregador, como aquele outro que procede de outros trabalhadores da empresa que se situam em um plano de igualdade ou horizontalidade com o acossado, e inclusive em ocasiões em um plano inferior, mas que exercem a violência moral com conhecimento e consentimento expresso ou tácito do empregador.[368]

Em seguida, resumindo o entendimento jurisprudencial e trazendo o magistério de Cavas Martínez, María José Romero conclui que o acosso moral nos locais de trabalho consiste

> 'em todos aqueles comportamentos, atos ou condutas levados a cabo por uma ou várias pessoas no ambiente de trabalho que, de forma persistente no tempo, têm como objetivo intimidar, assustar, diminuir, atemorizar e consumir emocional e intelectualmente a vítima, com vistas a forçar sua saída da organização ou a satisfazer a necessidade patológica de agredir, controlar e destruir que costuma apresentar o molestador como meio de reafirmação pessoal'.[369]

É ainda a catedrática de Relações Laborais da Universidad de Castilla-La Mancha quem noticia que em termos de regulamentação legal da matéria o pioneirismo coube à Suécia, cuja legislação define o *mobbing* como

> 'ações recorrentes censuráveis ou claramente negativas que vão dirigidas contra empregados determinados de maneira ofensiva e

---

[366] Sentença do 1º. Juizado Social de Granada de 24-5-2002, *apud* AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.; TASCÓN LÓPEZ, R. Op. cit. p. 18, nota de rodapé n. 1.
[367] Sentença do Tribunal Superior de Justiça de Aragón, de 30-6-2003 (Rec. 107/03).
[368] ROMERO RODENAS, M. J. Op. cit., p. 13.
[369] CAVAS MARTÍNEZ, F. *El acoso moral en el trabajo* "mobbing": delimitación y herramientas jurídicas para combatirlo, *apud* ROMERO RODENAS, M. J. Op. cit., p. 14.

> podem ter como conseqüência a marginalização destes empregados da comunidade laboral que opera no mesmo lugar de trabalho'.[370]

À vista de tais considerações, pode-se tentar apontar os traços característicos que identificam essa modalidade de pressão psicológica e que, de outro lado, a distinguem de outros fenômenos assemelhados, até porque, como adverte Francisco González Navarro, está-se ainda "nessa fase inicial do pensar que é o pensar confuso, quando se tomam por idênticas coisas que, ainda que tenham que ver umas com as outras, são diferentes", ou seja, "uma fase pela qual *inevitavelmente* há que transitar todo pensar sobre fatos que se nos aparecem como novos, não tanto porque o sejam realmente, quanto porque não havíamos notado sua presença até agora".[371]

Parece ser possível afirmar, desde logo, que o acosso psíquico consiste em uma relação conflituosa entre duas ou mais pessoas que estão diante umas das outras, seja por laços familiares, seja em razão do trabalho, seja em decorrência de uma relação institucional etc. Assim, cabe analisar as relações com o próximo vistas desde a perspectiva do conflito, como faz Francisco González ao transcrever as palavras de Sartre:

> 'Tudo que vale a pena para mim vale para o próximo. Enquanto eu tento livrar-me do domínio do próximo, o próximo tenta livrar-se do meu; enquanto procuro subjugar o próximo, o próximo procura subjugar-me. Não se trata de modo algum de relações unilaterais com um objeto-em-si, senão de relações recíprocas e instáveis. As descrições que seguem hão de ser enfocadas, pois, desde a perspectiva do *conflito*. O conflito é o sentido originário do ser para outro.'[372]

Então, prossegue o autor, é inegável que no acosso psíquico haja um conflito, situado na raiz mesma da relação com o próximo, "como se o conflito pertencesse à natureza das coisas quando se trata de entender-se com os humanos".[373] Diante desse quadro, acrescenta ele, a pergunta que desde logo surge é esta: "que nível de intensidade há de alcançar este conflito entre duas

---

[370] ROMERO RODENAS, M. J. Op. cit., p. 9, nota de rodapé n. 10.
[371] GONZÁLEZ NAVARRO, F. Op. cit. p. 29 (grifo do original).
[372] SARTRE, J. P., *apud* GONZÁLEZ NAVARRO, F. Op. cit. p. 60 (grifo do original).
[373] GONZÁLEZ NAVARRO, F. Op. cit. p. 62-3.

pessoas, e que qualidades distintivas há de possuir para que possa ser qualificado de acosso?"[374]

A distinção entre esse tipo de perseguição e outros assemelhados é relevante também para a identificação do bem jurídico afetado, para o estabelecimento de medidas preventivas, para a determinação do responsável, para a escolha do remédio jurídico apropriado à hipótese, para a fixação de eventual indenização por danos etc.

Conforme María José Romero, existem características específicas que diferenciam o assédio moral de outros fenômenos com os quais guarda certa analogia, sendo interessante delimitar seus contornos, "já que os fenômenos afins podem ter origem diferente, o bem jurídico atacado é diferente e os meios para reagir a tais condutas são também diferentes".[375]

Dentre as figuras afins, cita a professora manchega inicialmente o exercício arbitrário do poder diretivo do empregador, que nestes casos "costuma simplesmente buscar por meios inadequados um maior aproveitamento da mão-de-obra, impondo condições de trabalho mais favoráveis a seus interesses",[376] enquanto que com o assédio o objetivo é causar "um dano ao trabalhador socavando sua personalidade; de maneira que os motivos que induzem o empresário a empregador arbitrariamente seus poderes diretivos são distintos dos que movem o sujeito ativo do acosso moral a molestar a vítima".[377]

Depois, refere-se ela ao fenômeno conhecido na Espanha como *síndrome del quemado* e em alguns países como *burn out*, que corresponde a

> uma manifestação concreta de estresse laboral, própria dos que realizam seu trabalho em contato com outras pessoas que, por suas características, são sujeitos que precisam de ajuda ou assistência – professores, pessoal da saúde, assistentes sociais etc. –, manifestando-se ao ver o profissional frustradas suas expectativas, devido à impossibilidade de modificar sua situação laboral e de pôr em prática suas idéias a respeito de como deve ser realizado o trabalho.[378]

---

[374] GONZÁLEZ NAVARRO, F. Op. cit. p. 63.
[375] ROMERO RODENAS, M. J. Op. cit., p. 15.
[376] Sentença do 33º. Juizado Social de Madrid de 18-6-2001 e sentença do Tribunal Superior de Justiça do País Basco de 26-2-2002, *apud* ROMERO RODENAS, M. J. Op. cit., p. 15.
[377] ROMERO RODENAS, M. J. Op. cit., p. 15.
[378] Idem, ibidem., p. 16 (segundo grifo do original).

Neste caso, prossegue a mesma autora, produz-se uma certa frustração derivada da forma e das condições em que se realiza o trabalho, sendo a própria atividade laboral que desencadeia a aparição do dano psíquico,[379] deixando o trabalhador desgostoso e pessoalmente insatisfeito. Não obstante, observa a professora, este fenômeno (também conhecido como síndrome do desgaste pessoal), não se equipara ao acosso moral, seja por suas origens, seja pelo bem jurídico afetado, ainda que os resultados produzidos na pessoa atingida possam ser parecidos: a lesão da integridade física ou psíquica do trabalhador.[380]

María de los Ángeles López Cabarcos e Paula Vázquez Rodríguez afirmam que o termo *burn out* foi criado por H. J. Freudenberger para designar a síndrome que surge no indivíduo como resposta a um estresse laboral crônico e que costuma atacar quem trabalha em contato direto com outras pessoas (geralmente quem atua em assistência, como na área de saúde, professores, assistentes sociais, voluntários etc.) e que corresponde à fase final de um processo de estresse continuado, caracterizando-se por um desgaste laboral seguido de vários anos de trabalho.[381]

Em matéria sobre o tema e após entrevistar profissionais da área,[382] diz a jornalista Fabíola Zanellato que "o assédio moral, as humilhações e os constrangimentos sofridos nos locais de trabalho podem levar à temível síndrome de Burnout" (*sic*), trazendo também o depoimento de algumas vítimas desse processo, uma das quais chegou a pensar em suicídio. Segundo a matéria jornalística, a psiquiatra Carmen Lúcia Schettini aludiu também a um outro processo, denominado *burn in*, em que "o indivíduo vai se queimando por dentro, chegando a um ponto em que acaba se queimando por fora, tornando-se incapaz de continuar sua rotina laboral até se desligar da empresa". Consta ainda da reportagem que para o psicólogo Paulo Martins

> 'uma das principais características das pessoas que sofrem com a síndrome é o fato de serem pessoas extremamente esforçadas, sonhadoras e dedicadas (ótimo investimento com relação a capital intelectual). Estas pessoas, por possuírem esta característica de

[379] ROMERO RODENAS, M. J. Op. cit., p. 16.
[380] Idem, ibidem., p. 16.
[381] LÓPEZ CABARCOS, M. Á.; VÁZQUEZ RODRÍGUEZ, P. Op. cit. p. 35 (grifo do original).
[382] Uma psiquiatra e dois psicólogos pesquisadores da síndrome de *burn out* (do "GEPEB – Grupo de Estudos e Pesquisas sobre o Estresse e Burnout").

> paixão pela profissão e pela empresa para a qual trabalham e por não receberem nenhum retorno por parte da instituição, iniciam o desenvolvimento do processo já citado de 'burnin' (*sic*), até que a situação chega ao seu limite máximo: a pessoa 'explode', culminando na síndrome de Burnout' (*sic*).[383]

Também em uma entrevista,[384] a médica Margarida Barreto expôs a profunda relação que existe entre o assédio moral e o estresse laboral, afirmando que tanto o assédio pode gerar estresse quanto o estresse pode gerar assédio moral, notadamente quando associado a pressão, desqualificação e chacota, sendo comum sobrecarregar-se o trabalhador sem urgência e promover o seu isolamento, tirando-lhe as condições de trabalho e desmoralizando-o. Diferenciando o estresse do *burn out*, diz a médica que no estresse "a pessoa tem sintomas como suor em excesso e taquicardia, mas pode superar sozinho, com o afastamento temporário e algo relaxante – terapia, ginástica, dança", enquanto que na fase do *burn out* é freqüente "ter problemas de memória, mal-estar generalizado, problemas de pele como psioríase, perda do senso de humor", podendo ocorrer ainda "problemas gastrointestinais, úlcera, sono irregular, sensibilidade emotiva, falta de apetite sexual", sendo imprescindível o afastamento do trabalho e a busca de ajuda médica. Diz ainda essa médica que no caso da síndrome de *burn out* é comum o trabalhador ter pensamentos repetitivos, culpa que o desestrutura emocionalmente, transformando-se em um fóbico, ansioso, depressivo, "não tem rendimento, perde responsabilidade, passa a ter atitude que não tinha, se despersonaliza" e, se não toma nenhuma providência, "entra na fase de exaustão, aí fica insuportável, começa a errar" e é quando aparece o assédio moral.

María José Romero cita a figura do estresse laboral, em que a "ruína física ou psíquica do trabalhador produz-se exclusivamente por causas diretamente relacionadas com o trabalho", pelas "condições concretas em que

---

[383] ZANELLATO, Fabíola. *Assédio moral*: a próxima vítima pode ser você. p. 49.

[384] *A estreita relação entre assédio moral e estresse*. Márcia Novaes Guedes e André Luiz Aguiar noticiam ser de autoria de Margarida Barreto o primeiro estudo no Brasil "que encara a violência moral no trabalho como causa agravante de problemas de saúde" (GUEDES, M. N. Op. cit. p. 30 e ss.), devendo-se esse ineditismo à sua defesa da dissertação de mestrado na PUC-SP em 22-5-2000 (AGUIAR, A. L. S. Op. cit. p. 24).

se realiza o trabalho",[385] podendo-se observar uma clara relação entre o trabalho e o desgaste psíquico e físico. Assinala a autora que para a doutrina

> um trabalho será tanto ou mais estressante quanto mais se aproxime do seguinte modelo: muitas exigências psicológicas, tanto quantitativas (pressão de tempo), como qualitativas (trabalho emocional que leva a esconder emoções ou sentimentos), trabalhos que requeiram grande esforço intelectual ou sensorial, pouco controle sobre as próprias tarefas, isto é, escassa margem de decisão sobre como, quando, quem e quanto se trabalha, possibilidade de desenvolver-se como pessoa [...]. Falta de apoio social no trabalho [...] escassez de recompensa ou compensação.[386]

González de Rivera, de seu turno, analisando o acosso psíquico como síndrome[387] de estresse, afirma que há tempos está fora de dúvida a importância do estresse no início e no agravamento de toda classe de doenças. Para ele, depois de certo tempo

> as capacidades de recuperação e defesa do organismo vão diminuindo, com o que aumenta a vulnerabilidade a fatores patogênicos externos e, em conseqüência, o risco geral de adoecer. *O estresse tem lugar quando a estimulação externa incrementa a ativação do organismo mais rapidamente que sua capacidade homeostática para atenuá-la*.[388]

Assim, conclui o referido autor, o conceito de síndrome de estresse está muito próximo ao de reação psicopatológica reativa, ainda que mais amplo, definindo aquela como "*o conjunto de alterações subjetivas e da conduta diretamente relacionadas com a influência do mundo externo sobre o indivíduo*".[389]

López Cabarcos e Vázquez Rodríguez, referindo-se ao estresse, trazem o conceito adotado pelo Instituto Nacional de Segurança e Higiene no Trabalho da Espanha, como sendo "a resposta fisiológica, psicológica e de comportamento de um indivíduo que tenta adaptar-se e ajustar-se a pressões

---

[385] ROMERO RODENAS, M. J. Op. cit., p. 17.
[386] DÍAZ DESCALZO, M. C., *apud* ROMERO RODENAS, M. J. Op. cit., p. 17.
[387] Síndrome, também segundo esse autor, com a idéia de "caminhos que se encontram", significando que a adoecer se chega de uma determinada maneira, seguindo uma cadeia causal ("patogenia"), podendo ser conceituada como "o conjunto de sinais e sintomas que coincidem em um determinado estado ou processo patológico, cada um dos quais pode desenvolver-se, em cada caso por mecanismos diferentes", sendo que a identificação da uma síndrome é o primeiro passado para poder curá-la. GONZÁLEZ DE RIVERA Y REVUELTA, J. L. Op. cit. p. 16.
[388] GONZÁLEZ DE RIVERA Y REVUELTA, J. L. Op. cit. p. 19-20 (grifos do original).
[389] Idem, ibidem. p. 21 (grifos do original).

internas e externas" e assinalam que o estresse surge quando as exigências do trabalho (ou de outras situações) não igualam as capacidades, os recursos ou as necessidades do trabalhador.[390] Salientam, porém, que o estresse não se confunde com o assédio moral e uma pessoa que sofre o assédio passa por uma fase de estresse que em si mesma não traz consigo o assédio, mas que não é incomum que depois se chegue a uma situação de acosso moral, quando começam a surgir ataques e fatos mal-intencionados por parte do agressor que levam a vítima a sofrer de uma situação estressante e de ataques contra a sua dignidade pessoal.[391]

Hádassa Dolores Bonilha Ferreira é outra que também aponta a diferenciação entre estresse e assédio moral, trazendo as afirmações de Heinz Leymann no sentido de que "as más condições, tanto psicológicas como sociais, no local de trabalho podem resultar em uma reação biológica, a qual recebe o nome de estresse", que seria, assim, "um estado biológico".[392] A esse respeito cita igualmente Hirigoyen, para quem "o estresse consiste nas sobrecargas e más condições de trabalho, somente se tornando destrutivo pelo excesso, diferente do assédio moral, o qual é destruidor por si mesmo", e pode ser resumido em um grande cansaço.[393]

Marie-France Hirigoyen, com efeito, admite que "certamente, o estresse profissional, gerado por pressões e invasões múltiplas e repetitivas, pode desgastar uma pessoa a inclusive conduzi-la ao *burn out*, isto é, a uma 'depressão por esgotamento'."[394] A autora francesa igualmente distingue o assédio moral do conflito, discordando assim de Heinz Leymann, para quem o *mobbing* é sempre resultante de um conflito profissional mal resolvido, enquanto que, para ela, "se há acosso moral, é precisamente porque não se conseguiu estabelecer um conflito", eis que neste se identificam os reproches, configurando uma "guerra aberta", enquanto que no procedimento de acosso se oculta o não verbalizado.[395] Hirigoyen, em continuação, diferencia o assédio moral dos maus tratos da direção, que, para ela, se caracterizam pela "conduta tirânica de certos dirigentes dotados de um cunho temperamental que

[390] LÓPEZ CABARCOS, M. Á.; VÁZQUEZ RODRÍGUEZ, P. Op. cit. p. 33.
[391] Idem, ibidem. p. 34.
[392] FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. *Assédio moral nas relações de trabalho*. p. 59.
[393] Idem, ibidem. p. 59.
[394] HIRIGOYEN, M.-F. *El acoso moral en el trabajo*. p. 22 (grifos do original).
[395] Idem, ibidem. p. 25.

submetem seus trabalhadores a uma terrível pressão ou os tratam com violência, lançando-lhes invectivas e insultando-os, negando-lhes todo trato respeitoso".[396] No dizer de Hádassa Ferreira, essa denominada "gestão por injúria" não visa a um empregado específico, mas dirige-se a todos os trabalhadores.[397]

López Cabarcos e Vázquez Rodríguez, aludindo a essa figura do "diretor maltratador", recordam que em algumas ocasiões a direção de uma empresa está ocupada por pessoas despóticas, mal-educadas, sem qualquer tipo de consideração e atenção com os demais, considerando-se donos de mundo e com direito a tudo, personagens malvadas que não deixam de admoestar seu pessoal, insultando-o e fazendo-o perder a pouca dignidade que tal personagem permite que tenham.[398] Embora essa atuação possa parecer acosso psíquico, por atentar contra a dignidade das pessoas, não o é: "os atos de assédio moral são praticados à sombra, sem que ninguém o saiba salvo a vítima" e "seu objetivo não costuma ser toda a empresa, ao menos de forma conjunta".[399]

María José Romero menciona que há alguns transtornos psíquicos que em momentos de crise podem manifestar-se como comportamentos semelhantes ao acosso, apontando, dentre eles, a esquizofrenia e a depressão psíquica. Segundo a autora, o esquizofrênico tem alucinações auditivas, visuais e mentais e, "devido à percepção alterada e à deterioração da função cerebral chega a sentir-se perseguido no trabalho (paranóia), o que é a figura central do que ocorre ao seu redor (idéias de referência)".[400] Já quanto à depressão, cita a autora, a alteração psíquica não se produz no âmbito da empresa e no horário de trabalho nem é legalmente considerada como doença ocupacional, sendo certo, porém, que em ocasiões pode-se constatar a sua origem diretamente da enfermidade do trabalho, caso em que serão constatadas, quanto às conseqüências, coincidências com o acosso laboral,

> embora o critério de diferenciação entre ambos reside em que o assédio moral é sempre fruto proposital das relações interpessoais na

[396] HIRIGOYEN, M.-F. *El acoso moral en el trabajo*. p. 28.
[397] FERREIRA, H. D. B. Op. cit. p. 60.
[398] LÓPEZ CABARCOS, M. Á.; VÁZQUEZ RODRÍGUEZ, P. Op. cit. p. 38.
[399] Idem, ibidem. p. 38-9.
[400] ROMERO RODENAS, M. J. Op. cit., p. 18.

> empresa, enquanto que a depressão por causa direta do trabalho pode ter uma origem estranha a tais relações.[401]

José Luis González de Rivera y Revuelta, de seu turno, refere-se ainda a *gaslight*,[402] esclarecendo que "fazer luz de gás" consiste em "tentar conseguir que alguém duvide de seus sentidos, de seu juízo e até da realidade de seus atos".[403] Alude mais o autor à síndrome do bode expiatório (*scapegoat*), reportando-se a um antigo ritual judeu onde um bode era solto e em seguida perseguido, acuado e apedrejado pelo povo, que acreditava obter através de sua morte uma expiação a purificar todas as suas culpas. Acrescenta que, "por extensão, denomina-se bode expiatório a pessoa que arca com as culpas dos demais, ainda que ela, pessoalmente, não tenha nenhuma responsabilidade sobre os fatos que se lhe atribuem".[404] Outro fenômeno que esse psiquiatra espanhol cita é a síndrome do corpo estranho,[405] referindo-se aos mecanismos de defesa que todos os seres vivos naturalmente possuem e por meio dos quais reagem repelindo os microorganismos ou outras substâncias inertes que se introduzem em um organismo vivo.[406]

Marie-France Hirigoyen, que em seu segundo estudo distingue assédio moral de *mobbing*, aponta também traços distintivos entre aquele e outros fenômenos. Refere-se ela ao *bullying*, expressão usada na Inglaterra e outros países de língua inglesa para indicar uma forma de maltrato não necessariamente no trabalho, explicando que em Inglês *to bully* significa "ofender brutalmente, maltratar" e que "uma pessoa *bully* é brutal e tirânica e se nutre com os mais fracos".[407] Segundo a autora, o termo é utilizado basicamente para descrever "as humilhações, vexames, trotes ou outras ameaças que determinadas crianças ou grupos de crianças infligem a outras

---

[401] ROMERO RODENAS, M. J. Op. cit., p. 18-9.
[402] Ou, como diz o autor, "luz de gás", expressão que se teria popularizado em razão do filme "*Gaslight*", no qual o autor Charles Boyer, de maneira insensível, vai transformando Gregory (seu encantador e romântico personagem na película) em um acossador frio e perverso, enquanto que a personagem vivida por Ingrid Bergman vai sendo fatalmente subjugada pelos sutis e contínuos atentados contra sua razão. *Apud* GONZÁLEZ DE RIVERA Y REVUELTA, J. L. Op. cit. p. 36 (grifos do original).
[403] GONZÁLEZ DE RIVERA Y REVUELTA, J. L. Op. cit. p. 35.
[404] Idem, ibidem. p. 39 (grifo do original). Acrescenta o autor que na França dá-se a essa figura o nome de *tête de turc*, literalmente traduzida na Espanha para *cabeza de turco* (cabeça de turco).
[405] Para ele, um "conceito biológico que se extrapola metaforicamente a situações sociais". Op. cit. p. 39.
[406] GONZÁLEZ DE RIVERA Y REVUELTA, J. L. Op. cit. p. 39.
[407] HIRIGOYEN, M.-F. *El acoso moral en el trabajo*. p. 71 (grifos do original).

crianças", acrescentando que o termo tem sua aplicação ampliada para as "agressões no âmbito do exército, nas atividades desportivas, na vida familiar, particularmente em relação a pessoas idosas e, naturalmente, também no mundo do trabalho".[408] Hirigoyen noticia também que em um informe da OIT sobre violência no trabalho, Vittorio di Martino fala de *bullying* para descrever as intimidações e vexações relacionadas com o local de trabalho, sendo que para ela tal expressão é mais ampla que *mobbing*, compreendendo "desde as zombarias e a marginalização até condutas de abuso com conotações sexuais ou agressões físicas", tratando-se "mais de vexações ou de violência individual que de violência da organização".[409] Conclui ela o comparativo com a lição de Dieter Zapf, para quem "o *bullying* procede majoritariamente dos superiores hierárquicos, enquanto que o *mobbing* é mais um fenômeno de grupo".[410]

No dizer de González de Rivera, *bullying* ou intimidação é a ação cometida pelo *bully*, "um tipo brutal que, sozinho ou como cabeça de um grupo de sequazes complacentes, persegue e atormenta a um indivíduo mais fraco".[411] Para ele, a expressão inicialmente dizia respeito à ação de crianças na escola, mas aceitando-se que também em organizações de adultos existem dinâmicas semelhantes, contexto em que *bullying* e *mobbing* geralmente são tidos como sinônimos, embora aquela seja expressão usada mais na Inglaterra e esta no restante da Europa e Estados Unidos.[412] Diz ainda esse autor que, em louvor à clareza terminológica, Leymann recomenda o uso de *bullying* "preferentemente para casos em que a agressão ou violência física ocupe um lugar relevante no padrão geral de acosso, reservando-se o termo *mobbing* para os processos de acosso mais essencialmente psicológicos".[413] Agra Viforcos, Fernández Fernández e Tascón López, apoiando-se na doutrina e na jurisprudência espanholas, referindo-se aos estudos sobre a violência no trabalho aludem ao emprego de diferente terminologia, sendo *bullying* como

---

[408] HIRIGOYEN, M.-F. *El acoso moral en el trabajo*. p. 71. Em sentido semelhante é o magistério de LÓPEZ CABARCOS, M. A.; VÁZQUEZ RODRÍGUEZ, P. Op. cit. p. 43-4.
[409] Idem, ibidem. p. 72-3.
[410] Idem, ibidem. p. 73 (grifos do original).
[411] GONZÁLEZ DE RIVERA Y REVUELTA, J. L. Op. cit. p. 49.
[412] Idem, ibidem. p. 57 (grifos do original).
[413] Idem, ibidem. p. 58 (grifos do original).

sinônimo de violência física e *mobbing* (literalmente, atacar ou atropelar) traduzido como psicoterror laboral ou molestamento psicológico no trabalho.[414]

Teresa Pérez del Rio igualmente diferencia o acosso moral do *bullying*, afirmando que este constitui uma manifestação violenta com um significado mais amplo que o assédio: "consiste na realização de maus tratos, ofensas brutais, que podem aparecer também no âmbito profissional mas que provêm de outros âmbitos como o exército e o meio educativo (trotes brutais). Trata-se de vexações claramente notável e basicamente de tipo físico".[415] Da mesma forma, faz ela uma distinção entre o assédio moral e o *mobbing*, afirmando que os estudiosos da violência no trabalho, quando se referem ao *mobbing*, geralmente adotam um enfoque relativo aos

> riscos para a saúde de caráter organizacional, e o conceito neste contexto refere-se mais a formas equivocadas de organização do trabalho baseadas na violência e no terror com efeitos nocivos para a saúde dos trabalhadores e elevados custos, inclusive econômicos, para as empresas; trata-se, pois, basicamente de uma manifestação da violência organizacional.[416]

É ainda Hirigoyen quem se refere ao termo *harassment*, utilizado nos Estados Unidos a partir de um estudo do psiquiatra Carroll Brodsky, para quem essa figura significa "ataques repetidos e inopinados de uma pessoa a outra para atormentá-la, miná-la, frustrá-la e provocá-la", observando que sem dúvida isso reflete, apenas, a ponta visível do *iceberg*.[417] López Cabarcos e Vázquez Rodríguez igualmente se referem a essa figura como a terminologia inicialmente utilizada para designar o assédio moral no trabalho, na Espanha traduzida para *hostigamiento psicológico* e assim acolhida em documento do Instituto Nacional de Segurança e Higiene no Trabalho daquele país.[418]

Marie-France Hirigoyen cita mais a figura do *whistleblower*, expressão que, literalmente, significa "aquele que faz soar o sino de alarme ou tagarela".[419] Conforme a autora, trata-se de pessoa que considera ser seu dever alertar a opinião pública sobre fatos como malversações e atos de

---

[414] AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.; TASCÓN LÓPEZ, R. Op. cit. p. 61 (grifos do original).
[415] PÉREZ DEL RÍO, T. Op. cit. p. 53 (grifo do original).
[416] Idem, ibidem. p. 53 (grifo do original).
[417] HIRIGOYEN, M.-F. *El acoso moral en el trabajo*. p. 73.
[418] LÓPEZ CABARCOS, M. Á.; VÁZQUEZ RODRÍGUEZ, P. Op. cit. p. 44 (grifos do original).
[419] HIRIGOYEN, M.-F. *El acoso moral en el trabajo*. p. 73 (grifo do original).

corrupção, violações da lei no serviço público, ou ações de seus companheiros que coloquem em risco a saúde pública ou a segurança, como ocorre especialmente nos setores militar e de saúde, e por isso se converte em vítima de represálias do sistema que denuncia, caracterizando-se "uma forma específica de acosso moral, destinada a fazer com que se cale aquele que não joga o mesmo jogo que os demais."[420]

Para González de Rivera, de outro lado, *whistleblowing* teria o significado de "apitar uma falta"[421], afirmando que "o termo deriva da ação dos árbitros ou juízes de linha quando apitam a falta em uma partida de futebol."[422] Esclarece que na maior parte das versões oficiais espanholas de documentos em Inglês a palavra é traduzida por expressões mais elegantes como "denúncia de irregularidades", fórmula usada, por exemplo, no acordo coletivo do sindicato dos empregados da OIT, cujo art. 8º. refere-se ao *whistleblowing* exatamente com aquele sentido, ou seja, de "reclamações que tenham por objeto uma preocupação razoável e sincera com respeito à legalidade de quaisquer práticas trabalhistas relativas às condições de trabalho ou de emprego".[423] Além dessa definição, o autor traz também o conceito formulado por Lord Borrie: "a revelação por um empregado ou profissional de informação confidencial relacionada com algum perigo, fraude ou conduta ilegal ou sem ética que tem a ver com o lugar de trabalho, com os diretores ou com seus companheiros".[424] Conclui o autor afirmando que a relação de "soar o apito" com as síndromes de acosso se inicia a partir da reação da entidade denunciada: "quem apita, costuma converter-se em alvo de todo tipo de represálias".[425] María de los Ángeles López Cabarcos e Paula Vázquez Rodríguez também se referem a essa figura, informando que *whistlebrlower* é aquela pessoa que se atreve a fazer denúncias, sentindo-se no dever de trazer

---

[420] HIRIGOYEN, M.-F. *El acoso moral en el trabajo*. p. 73-4.
[421] Em Espanhol, literalmente "soprar o silvo" ou o apito; na expressão popular brasileira, "abrir o bico".
[422] GONZÁLEZ DE RIVERA Y REVUELTA, J. L. Op. cit. p. 68 (grifo do original).
[423] Idem, ibidem. p. 68 (grifo do original).
[424] Idem, ibidem. p. 69. O conceito lembra o drama vivido pelo personagem de Russel Crowe no filme "O Informante", um ex-executivo da indústria tabagista que é alvo de forte e violenta pressão quando resolve divulgar que algumas substâncias químicas foram adicionadas à nicotina para aumentar a dependência química dos fumantes (*The Insider*, EUA, 1999, diretor: Michel Mann).
[425] Idem, ibidem. p. 70.

a público todas as irregularidades que encontra: é o delator que se dedica a "levantar a lebre".[426]

No Japão, segundo Hirigoyen, o assédio moral é um fenômeno muito antigo e ali se utiliza o termo *ijime* (acosso, em Japonês) para descrever os trotes e humilhações que as crianças sofrem na escola, embora também se use para nominar, nas empresas nipônicas, as pressões de um grupo quando pretende alinhar (por em formação) os jovens recrutados ou reprimir os elementos perturbadores.[427] Partindo da idéia de que os japoneses não são partidários do individualismo, diz a psiquiatra francesa que "o objeto do *ijime* consiste em integrar os indivíduos no grupo e em adaptá-los às regras", seguindo um ditado nipônico: "o cravo que se sobressai se encontrará com o martelo".[428] López Cabarcos e Vázquez Rodríguez complementam afirmando que o termo tem sido empregado para designar, nas empresas nipônicas, "as ações tendentes a enquadrar o novo pessoal recrutado" mas que vem sendo empregado pelos educadores contra seus alunos.[429]

José Luis González de Rivera y Revuelta alude ainda ao popular trote[430], que ele chama de *novatada* (termo espanhol equivalente ao francês *bizutage* e ao inglês *hazing*), significando "um costume de origem medieval, consistente em fazer zombarias grosseiras e pesadas aos novos membros de uma congregação, unidade militar, academia ou similar", como um rito de iniciação.[431] Observa o autor que essa situação é, geralmente,

> de curta duração, não está estruturada nem provocada de maneira formal, é atribuível mais aos relativos desacertos de um determinado iniciante que a um desígnio sistemático generalizado, e termina quando o 'novo' aprende as convenções secretas do grupo a que acaba de se incorporar.[432]

Neste caso do trote de recepção, prossegue González de Rivera, por um tempo determinado (que varia desde um único e breve ato pontual até vários meses de acosso continuado),

---

[426] LÓPEZ CABARCOS, M. Á.; VÁZQUEZ RODRÍGUEZ, P. Op. cit. p. 44 (grifo do original).
[427] HIRIGOYEN, M.-F. *El acoso moral en el trabajo*. p. 75 (grifo do original).
[428] Idem, ibidem. p. 75 (grifo do original).
[429] LÓPEZ CABARCOS, M. Á.; VÁZQUEZ RODRÍGUEZ, P. Op. cit. p. 46.
[430] Trote: "zombaria a que veteranos das escolas sujeitam os calouros; vaia, flauteio", conforme FERREIRA, A. B. H. Op. cit. p. 2001.
[431] GONZÁLEZ DE RIVERA Y REVUELTA, J. L. Op. cit. p. 58 (grifos do original).
[432] Idem, ibidem. p. 58-9.

> os veteranos submetem os recém-chegados a todo tipo de vexames, engabelações e abusos, sem outra justificação que a da sua incorporação. [...] Em algum momento futuro, serão eles os que submeterão outros à mesma experiência, continuando uma linha de tradição que dá coesão ao grupo e fortalece o espírito de corpo.[433]

Por fim, José Luis González de Rivera y Revuelta refere-se ao acosso institucional, termo que usa para referir-se a

> situações grupais nas quais um sujeito é submetido a perseguição, ofensa ou pressão psicológica por um ou vários membros do grupo a que pertence, com a cumplicidade ou a concordância dos demais que aceitam esta dinâmica como necessária para manter a estabilidade do grupo.[434]

Segundo esse mesmo autor, o acosso institucional é freqüente

> em organizações altamente regulamentadas e homogêneas, como escolas, hospitais, forças armadas e prisões, assim como em instituições conservadoras em que há pouca tolerância à diversidade e em que os vínculos e identidades são fortemente compartilhados entre seus membros.[435]

Conclui o psiquiatra espanhol afirmando que nesta modalidade de acosso a perseguição cumpre as funções de manter o grupo unido e homogêneo, de preservar a identidade coletiva e de inculcar nos futuros líderes os valores e critérios hierárquicos próprios da instituição.[436]

Os autores costumam também diferenciar o assédio sexual do assédio moral, como faz Márcia Novaes Guedes ao afirmar que as pessoas, normalmente, tendem a confundir os dois termos, formas de violência que, segundo ela, não são modismos, mas, sim,

> fenômenos que, em certos casos, guardam alguma relação, mas que se distinguem radicalmente porque, enquanto o primeiro visa a dominar a vítima sexualmente, normalmente pela chantagem, o segundo visa precisamente à eliminação da vítima do mundo do trabalho pelo psicoterror.[437]

---

[433] GONZÁLEZ DE RIVERA Y REVUELTA, J. L. Op. cit. p. 59-60.
[434] Idem, ibidem. p. 62. Esclarece o autor que o fenômeno é igualmente conhecido, há muito tempo, como “síndrome do bode expiatório” e “síndrome de rejeição do corpo estranho”.
[435] Idem, ibidem. p. 63.
[436] Idem, ibidem. p. 63.
[437] GUEDES. M. N. Op. cit. p. 39.

Observa a autora que

> tanto o *mobbing* quanto o assédio sexual são violências que guardam certa correlação: o assédio sexual pode muito bem constituir a premissa para desencadear uma ação de abuso moral, transformando-se na vingança do agressor rejeitado. [...] No assédio moral, a natureza dos ataques, pode, muitas vezes, ter um fundo sexual; esses ataques, geralmente, se expressam por vozes, apelidos, calúnias ou difamações sobre os hábitos sexuais da vítima.[438]

Em sentido semelhante é o magistério de María José Romero, para quem o assédio sexual no trabalho "guarda um notório paralelismo com o assédio moral, compartilhando boa parte de seus elementos, até o ponto que a construção jurídica do acosso moral está intimamente relacionada com a do acosso sexual".[439] Salienta a professora espanhola que as duas figuras geram um ambiente humilhante, hostil e intimidativo e apresentam traços comuns, como o de tratar-se de comportamentos pessoais no local de trabalho que lesionam o direito à dignidade da pessoa e à sua integridade física e moral, sendo que em "ambos os casos se podem produzir danos emocionais e físicos, afetar o rendimento no trabalho, propiciar o absenteísmo laboral e inclusive o abandono do posto de trabalho".[440] Ressalva a autora, porém, que existem relevantes diferenças entre as duas figuras, posto que o assédio sexual compreende uma série de condutas que têm "um claro conteúdo sexual ou libidinoso, seja de forma física ou por palavra, diretamente ou através de insinuações que claramente perseguem aquela finalidade".[441] Acrescenta ainda que o propósito, no assédio sexual, é violentar a liberdade sexual da pessoa acossada, o que não está presente no acosso moral, e que para a caracterização deste último é necessária a reiteração e persistência do maltrato psicológico, o que não acontece com o assédio sexual, para cuja configuração basta a existência de uma só conduta.[442]

Paulo Jakutis diz que "se assédio é o cerco que se faz a uma determinada pessoa, tornando o ambiente de trabalho dela bastante

---

[438] GUEDES. M. N. Op. cit. p. 41-2 (grifos do original).
[439] ROMERO RODENAS, M. J. Op. cit. p. 19.
[440] Idem, ibidem. p. 19.
[441] Decisão do Tribunal Superior de Justiça da Galícia, de 9-2-95, *apud* ROMERO RODENAS, M. J. Op. cit. p. 20.
[442] Idem, ibidem. p. 20.

inconfortável e, algumas vezes, insuportável, óbvio que as possibilidades de assédio não ficam limitadas ao comportamento sexual."[443] Explica o autor que

> mesmo quando o comportamento sexual está envolvido, não é apenas o desejo sexual que está presente na motivação do agente que pratica a conduta indevida. [...] Todavia, [...], existem momentos em que o comportamento sexual é apenas um meio escolhido pelo agressor para atingir e incomodar a vítima.[444]

Ainda segundo esse magistrado e professor, analisando um caso concreto, caracterizou-se ali o assédio moral quando os superiores da vítima "não tencionavam envolver-se em relacionamento sexual com ela, mas usavam de condutas envolvendo sexo para desestabilizar, incomodar e amedrontar a vítima, tornando a vida dela, no trabalho, impraticável".[445]

Também María de los Ángeles López Cabarcos e Paula Vázquez Rodríguez assinalam a diferença entre as duas modalidades de assédio, demonstrando que o sexual é resultado de um abuso de autoridade, com o agente empregando sua posição e poder para intimidar e coagir outros empregados, não se confundindo com o acosso psíquico mas podendo neste converter-se quando o agressor não consegue os intentos sexuais que persegue.[446] Já os elementos caracterizadores do assédio moral, segundo Rodolfo Pamplona Filho, são: a) a conduta abusiva (o abuso de direito como ato ilícito); b) a natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo (violação de direitos da personalidade e atos atentatórios à dignidade psíquica da vítima); c) a reiteração da conduta (condutas ofensivas e/ou humilhantes praticadas de forma repetida e prolongada); e d) a finalidade de exclusão (objetivo de excluir a vítima do ambiente).[447] Em sentido não muito diferente é a lição de María del Mar Ruiz Castillo, para quem a diferença entre o *mobbing* e qualquer outro conflito interpessoal no âmbito do trabalho apresenta três traços diferenciadores principais: a duração, a repetição e a relação assimétrica ou desigual (hierárquica ou de fato) entre as duas partes do

---

[443] JAKUTIS, P. Op. cit. p. 208.
[444] Idem, ibidem. p. 208-9.
[445] Idem, ibidem. p. 209.
[446] LÓPEZ CABARCOS, M. Á.; VÁZQUEZ RODRÍGUEZ, P. Op. cit. p. 40-1.
[447] PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego*. p. 1080-1.

conflito.[448] María José Romero analisa detalhadamente os seis elementos que, no seu entender, configuram o acosso moral e que sinteticamente são os seguintes: a) como elementos pessoais, os sujeitos ativo (acossador) e passivo (vítima); b) as condutas pelas quais se exterioriza o assédio moral, com seus efeitos sobre as comunicações da vítima e suas possibilidades de estabelecer contatos sociais, sobre a sua reputação pessoal, sobre sua atividade laboral, sobre sua saúde física e psíquica, dentre outras; c) o elemento volitivo, ou a intencionalidade, visando à destruição do acossado; d) a reiteração do comportamento de assédio, sendo que atos isolados não caracterizam essa figura; e) o entorno laboral, como agravante do acosso pela necessidade da vítima de retornar diariamente ao centro de trabalho onde é perseguida; e f) a produção de danos à vítima, que sofre uma série de transtornos físicos e psíquicos.[449]

Conclui-se, pois, que o acosso psíquico, entendido como um conflito que atua como processo destrutivo intencional, "composto de uma série de condutas hostis que, tomadas de forma isolada, parecem carecer de importância, mas cuja repetição e continuidade no tempo é capaz de provocar graves prejuízos psíquicos e físicos",[450] é um fenômeno antigo e corresponde a uma das falhas de caráter que o ser humano, como tal, traz consigo desde tempos imemoriais e que está presente no dia-a-dia das variadas organizações e entidades.

Embora esse conjunto de práticas geralmente pluriofensivas caracterize um comportamento em si mesmo altamente reprovável em qualquer circunstância, meio e local, ganha particular relevo quando ocorre no ambiente de trabalho, dada a condição geralmente de inferioridade da vítima, que o mais das vezes fica à mercê de seus superiores hierárquicos e tem ali o seu meio de sustento. Uma especial análise merece a questão, entretanto, quando o fato se manifesta em uma *relação de emprego tradicional*, onde, até por definição, empregado e empregador estão em posição assimétrica e aquele está juridicamente subordinado a este, que tem sobre o outro certos poderes que o próprio Direito lhe reconhece e atribui.

---

[448] RUIZ CASTILLO, María del Mar. *La vertiente jurídica del acoso moral en el trabajo:* una aproximación al panorama actual. p. 38.
[449] ROMERO RODENAS, M. J. Op. cit. p. 21-34.
[450] AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.; TASCÓN LÓPEZ, R. Op. cit. p. 25.

III.2 – O ACOSSO PSÍQUICO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO E SUAS MANIFESTAÇÕES

Afirma Aldacy Rachid Coutinho ser

> inerente ao sistema capitalista um grau de conflito, máxime diante da insuperável separação e antagonismo de interesses. Entretanto, apesar de todo o discurso em torno da construção da subjetividade de um novo trabalhador reconhecido como pessoa humana e, por conseguinte, dotado de direitos fundamentais intangíveis, uma série de abusos, humilhações e violências simbólicas ou abusos morais vem ocorrendo no local de trabalho desencadeando patologias psíquicas são relatadas simultaneamente em distintos países.[451]

A professora traz ainda a justificativa para o fenômeno, transcrevendo as palavras de Pier Giuseppe Monateri, Marco Bona e Umberto Oliva, para quem a razão "está no novo contexto econômico mundial que começou a se delinear no início dos anos oitenta: de acordo com Paul McCarthy, é na estrutura organizacional das empresas modernas que reside a causa do 'mobbing'".[452]

Esse ponto-de-vista é compartilhado por quase todos os estudiosos do tema, como mostram, por exemplo, Carlos Guillén Gestoso *et al.*, asseverando que no mundo atual "o processo da globalização revolucionou o mundo do trabalho, criando novos desafios para a produtividade e para a adaptabilidade em um mercado de trabalho cada vez mais cambiante".[453] Essas transformações ocorridas no mundo do trabalho, dizem os autores, "geraram nas pessoas profundas transformações no modo de trabalhar [...], no modo de organizar sua própria vida, nos resultados para o bem-estar físico e psicológico"[454] Nessas circunstâncias, as macro modificações observadas em muitas organizações "geraram condições que podem aumentar a incidência de agressões no local de trabalho" e

> têm uma grande possibilidade de influir na qualidade de vida laboral das pessoas, produzindo ambientes de trabalho de baixa qualidade. Portanto, a partir de uma perspectiva psicossocial, estes ambientes podem ser considerados como um antecedente de uma série de

[451] COUTINHO, A. R. *A autonomia privada*: em busca da defesa dos direitos fundamentais dos trabalhadores. p. 175.
[452] Idem, ibidem. p. 175-6.
[453] GUILLÉN GESTOSO, C. Op. cit. p. 23.
[454] Idem, ibidem. p. 23.

> situações negativas com riscos para a qualidade de vida dos trabalhadores.[455]

Ainda os novos padrões de comportamento e as novas formas de produção e de organização e direção das empresas tenham-se modificado nos últimos anos, a preocupação com o tema da dignidade da pessoa trabalhadora, todavia, não é tão recente, visto que desde Leão XIII, com sua encíclica *Rerum Novarum* (1891), já se pregava a defesa da dignidade da pessoa no lugar de trabalho, sem agressões de ordem física ou psicológica.

A respeito do processo de destruição das pessoas no ambiente laboral, diz Hirigoyen que o fato de os valores da nossa sociedade terem-se transformado possibilitou esse tipo de comportamento nas empresas, lançando, porém, as seguintes indagações inquietantes:

> Ou é o contrário? É possível que os valores da nossa sociedade se tenham desviado como conseqüência do cinismo econômico justificado pela mundialização? De todo modo, não se podem criticar os métodos de gestão de empresa sem situá-los em um contexto social.[456]

Informa González de Rivera que já há algum tempo “os especialistas em medicina do trabalho descobriram os efeitos do estresse, mas sua atenção para os fenômenos do assédio psicológico é muito recente”, tendo recebido mais atenção o *burn out* ou síndrome de desgaste profissional e que muitos diagnósticos dessa síndrome correspondem, na realidade, a casos de acosso laboral.[457]

De seu turno, González Navarro afirma que para o surgimento de uma relação jurídica não basta a mera reunião de alguns sujeitos e um objeto, sendo também necessária a produção de um fato ou acontecimento que os integre em um verdadeiro sistema. Tal evento integrador tem dupla função: a exacerbação do conflito e a gênese de sentimentos que “provocam a emersão de um vínculo peculiar entre os sujeitos, que começam a ver-se sob uma nova roupagem, a de acossador e acossado”.[458]

---

[455] GUILLÉN GESTOSO, C. Op. cit. p. 23-4.
[456] HIRIGOYEN, M.-F. *El acoso moral en el trabajo*: distinguir lo verdadero de lo falso. p. 186.
[457] GONZÁLEZ DE RIVERA Y REVUELTA, J. L. Op. cit. p. 169-70 (grifo do original).
[458] GONZÁLEZ NAVARRO, F. Op. cit. p. 137.

O autor espanhol, tratando da exacerbação do conflito, prossegue expondo que, para que se produza no trabalho e com relação a ele, o surgimento da relação de acosso psíquico deve ter-se produzido nessa "normal, recíproca e instável relação de conflito entre o 'eu' e o 'outro'",

> um desequilíbrio permanente [...] e de tal aspecto que converta a vida laboral do acossado em um inferno, até o ponto em que não veja outra saída que a fuga, o que lhe fará supor ter que mudar de destino ou de posto de trabalho na organização ou, até mesmo, ter que abandoná-la.[459]

Já quanto aos sentimentos, diz González Navarro que eles nos vinculam aos demais objetos, sejam objetos propriamente ditos, ou paisagens, animais, pessoas etc., e isto por duas razões: "porque desejamos de alguma maneira possuí-los, ou porque desejamos expulsá-los de nosso entorno". Este segundo acontecimento é "a emersão de sentimentos novos no acossador a respeito do acossado", produzindo-se entre ambos "um vínculo virtual derivado da aparição, no acossador, de um desejo de possuir a alma do acossado, submetendo-a ao seu domínio e, simultânea ou subsidiariamente, o desejo de destruir essa alma do acossado".[460]

González de Rivera também se refere a esse fato, dizendo que "a função do assédio moral é privar a vítima da posse de si mesmo",[461] acrescentando, de outra parte, que "as relações interpessoais devem ser fontes de bem-estar e crescimento psicológico, e não de sofrimento e destruição psíquica", mesmo porque todos têm o direito e o dever de assegurar-se "um tratamento saudável e de criar uma atmosfera que permita o desenvolvimento generalizado das potencialidades individuais positivas".[462]

O assédio aqui estudado tem lugar no âmbito de uma organização (privada ou pública) a que pertencem o acossador e o acossado, os quais, como assinala González Navarro, estão em contato recíproco em razão do trabalho, encontrando-se uma delas subordinada à outra, tendo ambas que se

---

[459] GONZÁLEZ NAVARRO, F. Op. cit. p. 138-9.
[460] Idem, ibidem. p. 140.
[461] GONZÁLEZ DE RIVERA Y REVUELTA, J. L. Op. cit. p. 34.
[462] Idem, ibidem. p. 25-6.

relacionar laboralmente por ocasião e por causa do trabalho que cada uma tem ajustado.[463]

Agra Viforcos, Fernández Fernández e Tascón López, depois de analisar a maior incidência do acosso psíquico em algumas atividades e afirmar que "o fenômeno aparece vinculado de maneira direta com a atitude que diante dele assume a empresa, cujo sistema de funcionamento pode resultar particularmente adequado à proliferação desse tipo de comportamento", concluem pela existência de dois tipos de organizações que favorecem o desenvolvimento do assédio: de um lado, aquelas que, diretamente, estimulam esses métodos na suposição de que constituem eles um incentivo à obtenção de um maior rendimento; de outro, as organizações "indulgentes", que adotam uma postura de total passividade e uma total inoperância para enfrentar esses conflitos, o que leva ao surgimento e multiplicação de acossadores sabedores de sua impunidade.[464]

André Luiz Souza Aguiar, estudando a cultura organizacional nas empresas brasileiras, afirma que "a compreensão do estilo de administrar de uma organização pode levar a entender porque um comportamento como o assédio moral tem se manifestado com tanta incidência nos locais de trabalho" e busca esclarecer se se trata de um derivado da cultura nacional (como quer Analía S. Batista) ou da fria racionalidade (conforme Hirigoyen).[465] O autor acaba concluindo que "a classe empresarial brasileira não está habituada a negociar e desenvolver técnicas gerenciais para a sedução e interação do empregado. Ao contrário, suas respostas são sempre obtidas por meio do autoritarismo e pela imposição do estilo próprio de administrar".[466] Para ele,

> o estilo administrativo de nossas organizações, com a originalidade que lhe é peculiar, contém elementos culturais que denunciam o porquê do assédio moral nas relações de trabalho. A desumanização das relações de trabalho ainda está impregnada dos valores organizacionais brasileiros: *o grito forte do senhor de engenho ainda retumba no portão da fábrica!*[467]

[463] GONZÁLEZ NAVARRO, F. Op. cit. p. 138.
[464] AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R; TASCÓN LÓPEZ, R. Op.cit. p.39-40.
[465] AGUIAR, A. L. S. Op. cit. p. 60.
[466] Idem, ibidem. p. 70.
[467] Idem, ibidem. p. 70 (grifos do original).

Ou, como asseveram Agra Viforcos, Fernández Fernández e Tascón López, não falta quem considere que o acosso "só tem lugar em uma cultura organizativa que permite, e até recompensa, esse tipo de comportamento".[468]

Souza Aguiar enuncia que as práticas de humilhação e maus-tratos "surgem pela herança cultural da coisificação do trabalhador e pela exigência do novo perfil do empregado solicitado pela cultura organizacional: busca do empregado perfeito, não questionador, maleável, polivalente, flexível."[469] Esclarece, também, que

> a perseguição pelo assédio moral inicia-se com a tentativa de adestramento do empregado não adaptável, no mesmo estilo efetuado pela catequese indígena praticada pelos jesuítas, que pode ser considerada como a primeira tentativa de se adequar o perfil do trabalhador às exigências do trabalho.[470]

Em seguida, louvando-se em Analía S. Batista, diz Souza Aguiar que

> a proliferação do assédio moral, nos últimos tempos, não deixa de estar diretamente relacionada com as imposições das novas técnicas de gerir as organizações, dentro do modelo ditado pela globalização na sua constante busca de mercados e rentabilidade, sendo exigida cada vez mais do trabalhador uma produtividade acima da sua capacidade, independentemente da sua condição física e mental.[471]

Agra Viforcos e seus colegas têm entendimento semelhante, afirmando que o fenômeno do assédio é favorecido pela "progressiva desumanização das relações laborais e com o uso de sistemas de organização do trabalho inadequados", assinalando que "determinados perfis da entidade facilitam a instauração de situações de acosso",[472] arrolando pelo menos cinco deles e que são os seguintes: a) empresas em que "os trabalhadores são permanentemente submetidos a uma grande pressão pela necessidade de assumir uma excessiva carga de trabalho devido à redução de pessoal" e, no extremo oposto, "aquelas em que a falta de trabalho ou seu caráter monótono potencializam o tédio"; b) "novas formas de trabalho que afastam o fator humano característico das relações laborais", cujas organizações "espremem"

[468] AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R; TASCÓN LÓPEZ, R. Op. cit. p. 38, nota de rodapé n. 57.
[469] AGUIAR, A. L. S. Op. cit. p. 71.
[470] Idem, ibidem. p. 71.
[471] Idem, ibidem. p. 76-7.
[472] AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R; TASCÓN LÓPEZ, R. Op. cit. p. 40.

o trabalhador e dele exigem a máxima rentabilidade e, uma vez esgotado ou sugado, desfazem-se dele; dá-se em um sistema produtivo em que o trabalho humano é cada vez menos indispensável, integrando o trabalhador "uma realidade cujos valores são a competitividade e o egoísmo, o que conduz inevitavelmente a uma maior agressividade nas relações humanas"; c) empresas as quais "não há uma correta definição dos papéis, funções, atribuições e responsabilidades de cada sujeito"; d) entidades onde "a comunicação e o fluxo de informação entre as pessoas é muito baixo e falta consenso ou diálogo na tomada de decisões"; e e) organizações excessivamente rígidas e complexas, com numerosos níveis hierárquicos, altamente burocratizadas e com uma direção do tipo autoritário.[473]

Tratando da etiologia do *mobbing*, Carlos Guillén Gestoso *et al.* salientam que de um ponto-de-vista clínico e de cada pessoa em particular esse fenômeno "é a expressão de traços de personalidade psicopatológicos (personalidade paranóica, narcisista, psicopata)" ou, pelo menos, "dos processos psicológicos (por exemplo, a frustração) que resultam da influência de determinadas condições de trabalho".[474] Segundo seu entendimento, "são os fatores organizacionais os que originam o *mobbing*, entre eles os de índole psicossocial que têm relação com a *organização do trabalho* e com a inexistência de *sistemas adequados de gestão de conflitos*".[475] Alertam, porém, para a grande dificuldade de identificarem-se os fatores que estão influindo em uma situação concreta de acosso psíquico, "devido a que os atos se produzem em segredo, as vítimas se consideram as causadoras da situação e os demais permanecem em silêncio".[476]

Para González de Rivera, o assédio

> não é um incidente ocasional ou isolado, mas uma condição permanente e progressiva de hostilização, inimizade, perseguição e isolamento, em cujo contexto se produzem respostas disfuncionais por parte do acossado, seguidas de intervenções, geralmente punitivas, por parte da empresa.[477]

---

[473] AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R; TASCÓN LÓPEZ, R. Op. cit. p. 40-2.
[474] GUILLÉN GESTOSO, C. *et al.* Op. cit. p. 18.
[475] Idem, ibidem. p. 18 (grifos do original).
[476] Idem, ibidem. p. 20-1.
[477] GONZÁLEZ DE RIVERA Y REVUELTA, J. L. Op. cit. p. 171.

O mesmo autor procura expor uma teoria unificada do acosso psíquico, afirmando que “todas as formas de abuso, maltrato, agressão e violência se caracterizam por uma relação assimétrica de forças, em que uma parte causa e outra sofre o dano”, destacando-se “um elemento humilhante de domínio que deteriora progressivamente a condição humana do acossado” em que o acossador tem “uma atitude persistente de controle, frio e deliberadamente destrutivo.”[478] Acrescenta que, todavia, a simples dinâmica entre agressor e vítima não basta para gerar a situação de acosso: “é necessário um terceiro ingrediente que procede do grupo sócio-cultural de que ambos fazem parte”, vale dizer, “para que uma situação crônica de maltrato psicológico possa manter-se, é necessário que o entorno participe como cúmplice, mero coadjuvante ou, ao menos, como aprovador.”[479] Conclui seu entendimento afirmando que

> o acosso psicológico, em todas as suas variantes, é uma síndrome psicossocial complexa gerada por uma interação de dinâmicas criadas pelo acossador, pela vítima e pelo grupo psicossocial a que ambos pertencem. Os três fatores são necessários, embora nenhum deles, por si só, seja suficiente.[480]

A forma de assédio de que aqui se trata é, segundo González Navarro, “uma variedade de acosso tópico, isto é, de acosso que se produz no e por ocasião do trabalho” (uma relação trabalhista, docente ou de prestação de serviços), pressupondo, portanto, “a existência de uma prévia relação jurídica do acossado e do acossador com uma organização privada ou pública”.[481]

Ora, uma das características da relação jurídica que vincula empregado e empregador é exatamente a subordinação jurídica daquele a este e a possibilidade de o empregador exercer certos poderes de direção, de comando, de fiscalização e até de punição sobre o empregado.

Por conseguinte, em uma vinculação jurídica desse tipo, em que uma das partes se encontra em estado de dependência hierárquica em relação à outra, a cujas ordens e determinações deve obedecer, a questão da caracterização do acosso psíquico no marco laboral ganha especial relevo para

---

[478] GONZÁLEZ DE RIVERA Y REVUELTA, J. L. Op. cit. p. 85.
[479] Idem, ibidem. p. 85.
[480] Idem, ibidem. p. 85.
[481] GONZÁLEZ NAVARRO, F. Op. cit. p. 119.

que o exercício normal do poder diretivo do empregador não seja confundido com o maltrato psicológico.

Como indaga González Navarro,

> dado que as relações humanas parecem que inevitavelmente se encontram sempre em situação de equilíbrio estável, como distinguir os atritos próprios da convivência no trabalho com o que é atuação – às vezes refinadamente sutil – sistematicamente dirigida contra o eu de uma pessoa com o propósito de subjugá-la ou, não sendo isso possível, de destruí-la animicamente?[482]

Prudente, pois, estabelecer-se com a maior clareza possível os respectivos limites que separam uma situação da outra, diferenciando-se o lícito do ilícito.

III.2.1 – Atitudes Lícitas e Acosso Psíquico: Confronto e Distinção

Salienta André Luiz Souza Aguiar que o fato de a relação de emprego envolver a subordinação jurídica contratual leva a que a submissão do empregado ao empregador seja, "constantemente, confundida com a sujeição aos desmandos de quem administra a organização", recordando que também Rodolfo Pamplona Filho "vê o ambiente de trabalho como o local propício para o desrespeito aos direitos do trabalhador, principalmente se inexistirem barreiras ao poder do contratante".[483]

Por outro lado, é sabido, como destaca González Navarro, que a situação de conflito pertence "à essência das relações do 'eu' com o 'outro'", o que é normal porque pertence "à natureza das coisas e, por isso mesmo, não há que se lhe dar demasiada importância".[484] Justifica o magistrado espanhol esse seu posicionamento porque, na sua opinião, "para chegar-se a entender, em realidade verdadeira, se se está ou não em presença de uma relação de acosso, é necessário saber isso e tê-lo muito presente", até mesmo para que não se comece a "ver fantasmas em cada lugar de trabalho e a qualificar de

---

[482] GONZÁLEZ NAVARRO, F. Op. cit. p. 63.
[483] AGUIAR, A. L. S. Op. cit. p. 79-80.
[484] GONZÁLEZ NAVARRO, F. Op. cit. p. 138.

acosso o que tudo mais poderia ser considerado destempero ou má educação daquele que manda, ou fraqueza de espírito do obrigado a obedecer".[485],

Conforme já foi assinalado retro, no seu dia-a-dia todas as pessoas deparam-se com situações de confronto nas mais variadas relações sociais, bastando, para isso, a simples convivência com o outro. Muitas vezes, os conflitos são inevitáveis e decorrem, algumas vezes, das próprias diferenças naturais entre as pessoas, de suas diferentes maneiras de ver e tratar das coisas. Também é certo que há pessoas que são mais ou menos corteses e respeitosas, outras que são mais ou menos sensíveis, algumas têm maior ou menor pendor para o autoritarismo, outras são mais submissas e obedientes, os graus de paciência e de tolerância também são diferentes e, enfim, há uma série de circunstâncias que (desde sempre e assim ainda será) levam a situações de conflitos ou de relacionamentos mais turbulentos ou sofridos. Não seria humano se fosse diferente.

E se isso já ocorre nas mais variadas relações sociais (até nas mais íntimas), com maior razão o fenômeno será visto nas relações de emprego, dada a assimetria que é própria desse tipo de vínculo, onde uma das partes, por definição, se coloca a serviço da outra, a cujas ordens e disciplina deve obedecer.

Dentro do seu poder geral de direção (compreendendo os poderes de organização, regulamentar, de controle ou fiscalização e disciplinar) o empregador pode não só estruturar e regrar as formas e meios de produção, como também exercer um controle e uma fiscalização sobre a pessoa do empregado e a execução de suas tarefas, a ponto de punir disciplinarmente o trabalhador faltoso ou desobediente.

Certo é, porém, que tais poderes devem ser exercidos pelo empregador dentro dos parâmetros legais e jurídicos, conformados ao Direito, segundo critérios de ponderação, prudência e consideração e nunca de forma abusiva e excessiva, em especial com o acatamento do princípio da dignidade da pessoa humana e o respeito aos direitos fundamentais do trabalhador. Por certo, a atuação diretiva, fiscalizatória e disciplinar do empregador deve submeter-se a uma idéia de bom-senso e razoabilidade, tendo cabimento aqui, como em

[485] GONZÁLEZ NAVARRO, F. Op. cit. p. 138.

muitas outras situações, a aplicação do princípio da proporcionalidade em sua tríplice manifestação: juízo de adequação ou idoneidade, juízo de necessidade e juízo de ponderação ou proporcionalidade em sentido estrito. Os excessos é que são censuráveis e merecem a repulsa do Direito, ensejando as medidas preventivas ou repressivas cabíveis em face de quem agiu contrariamente à ordem jurídica.

Como foi já salientado atrás, não se confunde o acosso psíquico com o exercício arbitrário, abusivo ou excessivo do poder diretivo do empregador, que nestes casos apenas extrapola seu perímetro de livre atuação, valendo-se de métodos impróprios de direção do trabalho para obter maior aproveitamento da mão-de-obra e geralmente estabelecendo condições de trabalho desfavoráveis ao trabalhador mas que melhor atendam aos interesses dele, empregador. Em casos tais, provavelmente essa forma de atuação do empregador não chegará a caracterizar um ato ilícito, ficando mais no terreno do egoísmo e da falta de respeito ou mau gerenciamento dos recursos humanos da organização – salvo se, obviamente, desse tipo de comportamento resultar algum dano ao empregado. Há que se separar, pois, as "condutas de verdadeira hostilidade e perseguição encobertas, daquilo que pode constituir simples desacordo ou exigência rigorosa de determinado comportamento laboral".[486]

Também não se pode considerar como contrário ao Direito o comportamento, às vezes mais ríspido ou agressivo, resultante dos enfrentamentos pessoais próprios da convivência no âmbito laboral e das tensões que natural e diariamente surgem nas organizações em geral. Agra Viforcos, Fernández Fernández e Tascón López, por exemplo, citam decisões dos Tribunais Superiores de Justiça de Madrid e da Catalunha que, tratando do aumento do número e ações envolvendo a matéria do acosso psíquico, verificado nos últimos tempos, advertem para a necessidade de atenção às situações abusivas, ou inclusive àquelas outras nas quais, ainda que produzido um ilícito laboral, não adquirem a dimensão do assédio moral.[487] Trazem também um texto de Piñuel y Zabala, para quem devem ser desconsiderados "a habitual rusga, os atritos, as tensões e até os incidentes isolados próprios

[486] Trecho de sentenças do Tribunal Superior de Justiça de Castilla-La Mancha, citado por AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.; TASCÓN LÓPEZ, R. Op. cit. p. 23, nota de rodapé n. 14.
[487] Idem, ibidem. p. 23, nota de rodapé n. 12.

das organizações modernas em que o incremento do grau de interdependência entre os autores leva a numerosas situações de divergência", salientando que esse tipo de desencontro não constitui o *mobbing* ou o psicoterror.[488]

Os mesmos autores, ainda louvando-se em decisões de alguns tribunais da Espanha, ressaltam que entre um mero conflito interpessoal e as condutas de acosso existe

> um *tertium genus* de situações 'patológicas', formadas por condutas que, em razão de suas particulares manifestações e conteúdo, podem simplesmente caracterizar o exercício irregular e abusivo do poder empresarial ou da superioridade hierárquica.[489]

Em outros julgamentos, a justiça espanhola também declarou que não se pode falar de acosso psíquico quando se trata de meras "descortesias por parte de outro empregado [...] em duas ou três ocasiões durante os dois últimos anos. Estas seriam fatos pontuais, não uma conduta habitual ou forma de tratamento, que significa costume, assiduidade e freqüência".[490]

Não se pode da mesma forma considerar como tipos de assédio psicológico (e, portanto, como ato ilícito) aqueles comportamentos menos corteses que usualmente são constatados no ambiente de trabalho, constituindo mero "conflito laboral, estresse profissional ou outras manifestações de maltrato esporádico, de submissão a inadequadas condições de trabalho ou de outro tipo de violência no desenvolvimento da relação de trabalho",[491] incluindo-se aí os desentendimentos, as divergências, os mal-entendidos, as contrariedades e tensões que sempre podem ocorrer.

Paz María de la Cuesta Aguado ressalta que ficam também excluídas da caracterização do acosso psíquico "aquelas situações em que as condutas são

---

[488] AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.; TASCÓN LÓPEZ, R. Op. cit. p. 23, nota de rodapé n. 14. O psicólogo Iñaki Piñuel y Zabala, professor da Universidad de Alcalá de Henares, é considerado um dos maiores expertos no problema do *mobbing* na Espanha e na Europa, sendo conhecido por várias produções nesse campo em que se destacam um livro de auto-ajuda para as vítimas do acosso psíquico e um teste de auto-conhecimento que permite à pessoa avaliar e constatar se é vítima desse mal em seu trabalho ou não ("Teste Cisneros").
[489] Idem, ibidem. p.23-4, nota de rodapé n. 14.
[490] Idem, ibidem. p. 24, nota de rodapé n. 14.
[491] Decisão do Tribunal Superior de Justiça da Extremadura, *apud* AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.; TASCÓN LÓPEZ, R. Op. cit. p. 24, nota de rodapé n. 17.

devidas exclusivamente à ineficiência e falta de organização na empresa ou dos chefes".[492]

Os problemas que diuturnamente se verificam nas relações de trabalho, sejam mais ou menos graves, não constituem, por si sós, o fenômeno do acosso psíquico, que deve sustentar-se em fatos objetivos. Por conseguinte, não constitui assédio moral

> o fato de ter, por exemplo, como superior hierárquico uma pessoa dura e exigente, que exerça certa pressão sobre seus empregados com o propósito de obter resultados cada vez melhores, ou o caráter áspero ou não dos companheiros de trabalho, ou a indiferença de uns e outros, em uma sociedade cada vez menos solidária e com o clima de individualismo em que se vive e que caracteriza o desenvolvimento das relações humanas [...].[493]

Algumas pressões ou outros comportamentos aparentemente agressivos ou violentos não adquirem o grau de ilicitude do acosso psíquico, seja porque podem ser decorrência natural do trabalho e suas condições, seja porque se dão de forma esporádica, seja porque caracterizam situações de estresse ou de conflito próprio da convivência humana.

María de los Ángeles López Cabarcos e Paula Vázquez Rodríguez arrolam diversos exemplos de situações que freqüentemente ocorrem nos variados ambientes de trabalho mas que, todavia, não atingem o grau de repulsa e ilicitude próprio do assédio moral. Citam o caso do fechamento do exercício financeiro e realização de balanços, com a azáfama própria do final de ano, com o chefe pressionando para que o trabalho termine dentro do prazo exíguo, o que consideram como exemplo de estresse e não de assédio. Trazem também a situação da enfermeira do setor (sempre caótico) de urgências de um hospital, cujo dia-a-dia é estressante e extenuante, que não consegue tratar a todos com a mesma delicadeza e que deve comunicar aos parentes o falecimento de um paciente: neste caso, igualmente não se está acossando a trabalhadora, ela vive a síndrome do desgaste profissional, sente-se agastada por um trabalho pouco ou nada gratificante. Outro exemplo que dão é o do diretor-geral da empresa que está pondo abaixo o trabalho dos

---

[492] CUESTA AGUADO, Paz María de la. *Derecho Penal y acoso en el ámbito laboral*. In: CUESTA AGUADO, P. M. de la; PÉREZ DEL RÍO, T. (coords.). Op. cit. p. 124.

[493] Decisão do Tribunal Superior de Justiça da Extremadura, *apud* AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.; TASCÓN LÓPEZ, R. Op. cit. p. 24-5, nota de rodapé n. 17.

empregados, os quais trata como lixo, vê-se como patrão do mundo, insulta fornecedores e clientes, é figura notória na empresa – é o diretor tirânico e que maltrata a todos, mas não está acossando ninguém pois toda a empresa sofre os ataques deste personagem. Mais um fato ilustrativo trazido pelas autoras é o do diretor-geral que faz uma exposição na assembléia de acionistas, com a ajuda de um funcionário, sendo que este projeta na tela um gráfico errado, sendo então alvo da cólera do diretor, que lhe dirige um comentário ofensivo: nesse caso, trata-se de uma agressão esporádica, que não caracteriza o acosso psíquico pela ausência de repetição e continuidade. Há também o exemplo de labor em condições precárias de trabalho, quando o empregado é mandado trabalhar em uma antiga sala, dentro de um barracão e sem luz natural, mas em decorrência de uma inundação do escritório da empresa, o que não é acosso mas sim uma situação transitória decorrente de força maior. Referem-se as autoras ainda à situação do empregado que, tendo sempre trabalhado na matriz da empresa, é obrigado a aceitar uma transferência temporária para outra cidade, para atender ao projeto de um cliente, sendo que o contrato de trabalho previa essa modalidade, pelo que tal fato caracteriza a coação profissional, que não é assédio nem castigo, mas a exigência do cumprimento do contrato.[494]

Também não caracterizam a ilicitude desse tipo de acosso as más condições de trabalho a que se sujeita a generalidade dos empregados de uma organização. Com efeito, ainda que possa constituir outra forma de ilicitude e sujeitar o empregador a outros tipos de sanções, a má qualidade do ambiente de trabalho e das condições em que ele é exercido não chega a configurar o dito terror psicológico. Nesse sentido é a lição de López Cabarcos e Vázquez Rodriguez, acima transcrita, e também de Marie-France Hirigoyen. Para a autora francesa, é bastante difícil distinguir entre o assédio moral e as más condições de trabalho, sendo neste ponto que “a noção de intencionalidade adquire toda sua relevância”, afirmando que trabalhar em um escritório apertado, com iluminação deficiente e um assento inadequado, não constitui, por si, um ato de assédio, salvo se esse tratamento é dispensado apenas a um empregado especificamente ou se o que se pretende com isso é tirar-lhe o

[494] LÓPEZ CABARCOS, M. A.; VÁZQUEZ RODRÍGUEZ, P. Op. cit. p. 31-2.

ânimo.[495] É complexo julgar a intencionalidade malévola em certos casos em que as condições de trabalho são, de todo modo, muito difíceis, como conclui a psicanalista.[496]

Portanto, essa idéia não pode ser vista de uma forma generalizada e absoluta, posto que há casos em que as más condições de trabalho constituem, sim, uma forma de acosso psíquico. Efetivamente, se o empregador, com vistas a perseguir um determinado trabalhador, maltratá-lo intencionalmente, pressioná-lo para desligar-se do emprego, abalar sua auto-estima, destruí-lo emocionalmente e demolir sua dignidade pessoal, vier a isolar esse empregado dos demais, colocando-no em um recinto fechado e sem ventilação e iluminação adequadas, fornecendo-lhe equipamentos de trabalho obsoletos, defeituosos ou inadequados, privado de comunicação e contato com o mundo exterior ou mesmo com os colegas, certamente essas más condições de trabalho, em tais circunstâncias, constituirão, forma típica e evidente de acosso psíquico.

Por certo, o critério mais seguro para identificar-se o que é lícito ou ilícito nessa matéria, é o exame da cada caso concreto. Pela análise de cada situação, com suas respectivas particularidades e características, suas causas e conseqüências, seus sujeitos e seu modo, lugar e tempo de execução, é que se poderá chegar a uma conclusão a respeito da caracterização ou não do acosso psíquico e da ilicitude ou não da ação.

III.2.2 – Sujeitos e Entorno

Sinteticamente, pode-se dizer que para a configuração do acosso psíquico faz-se necessária a existência de dois sujeitos: o ativo, que é o acossador ou agente, e o passivo, que é o acossado ou vítima

Esse tema relativo aos elementos pessoais, ou sujeitos, do acosso psíquico não é, todavia, tão simples como possa parecer à primeira vista, por vários aspectos, inclusive pelo fato de que a relação não precisa ter

---

[495] HIRIGOYEN, M.-F. *El acoso moral en el trabajo*: distinguir lo verdadero de lo falso. p. 33.
[496] Idem, ibidem. p. 33.

necessariamente caráter individual ou singular, sendo freqüente que o assédio proceda de um coletivo[497]

Francisco González Navarro, tratando desta questão (que ele chama de "*estrutura estática da relação jurídica de acosso psíquico no trabalho*") diz que, "em princípio, essa relação jurídica se estabelece entre o acossador (sujeito ativo) e o acossado (sujeito passivo)", mas acrescenta que há outros personagens que "poderão estar presentes no cenário: os companheiros dos sujeitos ativo e passivo, os representantes sindicais enquanto tais, e a organização mesma em que têm lugar os fatos".[498]

Dizem López Cabarcos e Vázquez Rodriguez que "qualquer pessoa, em um dado momento da sua vida, pode ser um acossador", explicando que há ocasiões (diante de situações que sobrepujam as pessoas, que não se pode controlar ou que causam prejuízo) em que a pessoa opta pelo caminho fácil, fazendo uso de seu poder para amansar quem a está incomodando, o que é uma forma de defesa em uma situação de medo diante do incontrolável, medo de ser superada, de ser desvalorizada, de perder o apoio e a imagem que a seu respeito tem o entorno, optando por uma atitude egoísta e narcisista; há o desejo de continuar sendo o melhor, de continuar sendo valorizado, recusando-se a perder esse *status* e fazendo-se qualquer coisa para voltar ao estado anterior. Isso, porém, dizem as autoras, não converte necessariamente a pessoa em um acossador, mesmo que não se tenha comportado corretamente e tenha conseguido seu objetivo às custa de um companheiro, pois, se essa situação não se repetir de forma mal-intencionada e reiterada ao longo do tempo, ela terá sido simplesmente uma "má pessoa" em um certo momento da sua carreira laboral.[499]

Em sentido não muito diferente é a posição de Marie-France Hirigoyen, para quem "toda pessoa em crise pode ser levada a utilizar mecanismos perversos para defender-se", afirmando que "os traços narcísicos de personalidade são muito comumente encontráveis (egocentrismo, necessidade de ser admirado, intolerância à crítica)", não sendo, por si sós, patológicos, acrescentando a autora que "já nos aconteceu, a todos, manipular outra

[497] ROMERO RODENAS, M. J. Op. cit., p. 21.
[498] GONZÁLEZ NAVARRO, F. Op. cit. p. 122.
[499] LÓPEZ CABARCOS, M. de los Á.; VÁZQUES RODRÍGUEZ, P. Op. cit. p. 105.

pessoa visando obter uma vantagem, e todos já experimentamos um passageiro ódio destruidor", o que é diferente do assédio moral perpetrado pelos indivíduos perversos porque, naqueles casos, os "comportamentos ou sentimentos não foram mais que reações ocasionais, e foram seguidos de remorso ou arrependimento".[500]

Já quanto à vítima, dizem López Cabarcos e Vázquez Rodríguez que ela se pergunta: "por que eu? Por que a mim?", embora muitas vezes sem encontrar nenhuma razão que explique, e muito menos que justifique, os ataques de que estão sendo objeto e a explicação, quando chega, é demasiado tarde: o objetivo do agressor já se cumpriu e a vítima está destroçada moralmente.[501] Hirigoyen faz a mesma indagação que a vítima: "por que foi ela a escolhida?", respondendo em seguida: "porque estava à mão e, de um modo ou de outro, tornara-se incômoda. Ela nada tem de específico para o agressor. [...] Ela só tem interesse para o perverso quando é utilizável e aceita a sedução."[502]

Analisando a figura do agente agressor, assevera María José Romero que

> com muita freqüência acossador e acossado se encontram em uma relação de subordinação, de forma que o sujeito ativo da intimidação se aproveita da sua condição de superioridade hierárquica para encetar um conjunto de atuações em relação à vítima [...].[503]

Por isso mesmo, prossegue a autora, a vítima dificilmente pode esquivar-se dos molestamentos de que sofre e geralmente fica impedida de responder às agressões, "sob pena de provocar um conflito de maiores dimensões".[504]

Agra Viforcos, Fernández Fernández e Tascón López igualmente afirmam que o agente ativo do *mobbing* costuma ser um superior (caracterizando-se o *bossing*), sem prejuízo de reconhecer-se também o acosso desenvolvido entre companheiros e o começado pelos subordinados,

---

[500] HIRIGOYEN, M.-F. *Assédio moral*: a violencia perversa no cotidiano. p. 139.
[501] LÓPEZ CABARCOS, M. de los Á.; VÁZQUES RODRÍGUEZ, P. Op. cit. p. 127-8.
[502] HIRIGOYEN, M.-F. *Assédio moral*: a violencia perversa no cotidiano. p. 153.
[503] ROMERO RODENAS, M. J. Op. cit. p. 21.
[504] Idem, ibidem. p. 21.

salientando a irrelevância do agressor ser homem ou mulher, pois “a maldade não distingue sexos”.[505]

Para explicar por que uma pessoa se converte em autor de assédio, López Cabarcos e Vázquez Rodríguez noticiam que, para Leymann, “o comportamento do acossador vem provocado pela necessidade que tem de encobrir sua mediocridade profissional e suas deficiências”, acrescentando elas que o assediador “vê refletido na vítima tudo o que ele quis ser ou ter e lhe foi negado”, culminando por qualificá-lo como um psicopata, “um assassino em série que amedronta suas vítimas até eliminar todo indício de dignidade nas mesmas”, mas que “não está louco, é um indivíduo sensato, racional e muito inteligente que se diferencia de outras pessoas por alguns fortes traços de personalidade como impulsividade, irresponsabilidade, egocentrismo e falta de empatia”.[506]

A respeito do acossador, sustenta González Navarro que a existência de pelo menos três problemas que não podem ser desconsiderados: a) o da possibilidade de que o acosso seja levado a cabo por mais de uma pessoa; b) o da posição do acossador na organização; c) o “do risco de que, ao apoiar-se essa rejeição cada vez mais intensa que desperta este tipo de conduta, possa subverter-se esta unidade jurídica para dar lugar a uma verdadeira ‘caça às bruxas’”.[507]

Quanto à primeira questão, diz o autor que embora seja provável que na maioria dos casos será um só indivíduo que provocará o acosso, não se pode descartar a possibilidade de que o assédio seja levado a efeito por vários indivíduos que combinem para dominar ou, adicionalmente, destruir psiquicamente o acossado. Já quanto ao segundo problema, entende ele que o assediador nem sempre, nem necessariamente, deverá estar em posição hierárquica superior ao assediado, sendo perfeitamente possível que os autores dessa reprovável conduta sejam indivíduos que ocupem o mesmo nível hierárquico que o acossado na organização. Na sua opinião, todavia, seria improvável que o acosso possa ser realizado por quem ocupa um cargo

[505] AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.; TASCÓN LÓPEZ, R. Op. cit. p. 42 (grifos do original).
[506] LÓPEZ CABARCOS, M. de los Á.; VÁZQUES RODRÍGUEZ, P. Op. cit. p. 106-7.
[507] GONZÁLEZ NAVARRO, F. Op. cit. p. 122.

inferior, ainda que esta hipótese deva ser destacada.[508] Finalmente, quanto ao terceiro ponto, recomenda a prevenção "diante do risco de que esse ente jurídico seja utilizado para a consecução de fins inconfessáveis mediante falsas acusações de assédio formuladas contra alguém", imaginando que "nesse possível uso corrompido dos instrumentos preventivos ou repressivos do acosso, que já existe ou no futuro possa ocorrer, possa estar a verdadeira *crux iuris studiosorum* desse tipo de acosso".[509]

Quanto à figura do acossado neste contexto, Hirigoyen a chama de "vítima-objeto" e diz que "é vítima porque foi designada como tal pelo perverso", tornando-se "o bode expiatório, responsável por todo o mal" e tornando-se, daí em diante, "o alvo da violência, evitando a seu agressor a depressão ou o questionamento".[510]

María José Romero Rodenas, tratando do sujeito passivo do assédio, lembra que

> existem determinados coletivos que apresentam fatores de risco mais acentuados que derivam do fato de ter uma posição mais débil no mercado de trabalho e na própria empresa. Trata-se de coletivos muito vulneráveis, cujas dificuldades para aceder a um emprego ou para obter promoção no trabalho são superiores às dos demais trabalhadores.[511]

A professora de Castilla-La Mancha refere-se, neste ponto, principalmente às mulheres, aos empregados estrangeiros, aos trabalhadores temporários e aos portadores de algum grau de discapacidade, ressalvando que esse rol não esgota os grupos que podem ser objeto de assédio laboral.[512] Especificamente quanto à mulher, assevera a autora que particularmente

> nos trabalhos tradicionalmente ocupados por homens ou quando a mulher mantém uma posição hierárquica superior, produzem-se comportamentos de rejeição pelos companheiros de trabalho, que não suportam receber ordens ou diretrizes por parte de mulheres com uma maior nível de responsabilidade.[513]

---

[508] Outros autores, como Marie-France Hirigoyen e María José Romero Rodenas, todavia, admitem (ainda que em caráter excepcional) que o acosso parta de alguém que esteja em uma posição hierárquica subalterna, caracterizando o chamado *assédio ascendente*.
[509] GONZÁLEZ NAVARRO, F. Op. cit. p. 122-3 (grifos do original).
[510] HIRIGOYEN, M.-F. *Assédio moral*: a violencia perversa no cotidiano. p. 152.
[511] ROMERO RODENAS, M. J. Op. cit. p. 23-4.
[512] Idem, ibidem. p. 24.
[513] Idem, ibidem. p. 25.

Outro tanto, diz Romero Rodenas, acontece com os trabalhadores estrangeiros, "com relação aos quais existe a falsa crença, propositadamente divulgada, de que vêm 'usurpar postos de trabalho', quando na verdade ocupam majoritariamente os que deixam vagos, por não desejá-los, os trabalhadores nacionais", acrescentando que a impossibilidade de obter um trabalho legalizado leva a que os chamados "sem papéis" aceitem condições de trabalho subumanas.[514] Também o grupo composto pelos trabalhadores temporários resulta especialmente sensível e vulnerável ao assédio moral, como afirma a autora, para quem "em tal situação de precariedade, que causa uma deterioração das relações laborais, é mais fácil que se apresentem situações de intimidação psicológica", mas que nesses casos dificilmente afloram à superfície em razão do vencimento do contrato e término da relação de emprego.[515] Por fim, quanto aos trabalhadores portadores de necessidades especiais, sua exclusão social deve-se às "enormes dificuldades que hão de enfrentar para acessar uma atividade produtiva, em razão do preconceito social existente acerca de sua baixa produtividade ou rendimento, derivado dos valores economicistas ou utilitaristas imperantes".[516] Em conclusão, tais grupos sociais "resultam especialmente sensíveis à situação de assédio moral nos locais de trabalho, sobretudo quando concorrem na mesma pessoa mais de um dos caracteres assinalados",[517] o que não significa, todavia, que os demais trabalhadores estejam imunes ao acosso psíquico, de sorte que ao se procurar traçar o perfil da vítima parece mais correto entender que "na multiplicidade de relações de intercâmbio no seio da empresa, nenhum trabalhador goza de total inviolabilidade diante do assédio moral".[518]

González Navarro, de seu turno, também com relação ao sujeito passivo do assédio chama a atenção para dois aspectos relevantes: a) "a simulação por parte do acossado de uma situação de acosso inexistente"; e b) "a necessidade de provar que os eventuais transtornos psíquicos que sofra o

[514] ROMERO RODENAS, M. J. Op. cit. p. 25.
[515] Idem, ibidem. p. 27.
[516] Idem, ibidem. p. 27.
[517] Idem, ibidem. p. 27.
[518] Idem, ibidem. p. 27-8.

trabalhador são, efetivamente, devidos a uma situação de acosso no trabalho".[519]

Desenvolvendo o tema, afirma o magistrado espanhol que é perfeitamente sabido que uma enfermidade psíquica possa ser simulada, fato que, segundo ele, está descrito nos manuais, citando, por exemplo, a informação de Castilla del Pino no sentido de que "do mesmo modo que aprendemos a controlar os sintomas de nossos sentimentos, aprendemos a exagerá-los".[520] Já quanto ao outro aspecto, destaca o autor a relevância (tanto na teoria quanto na prática) da questão da prova do nexo causal entre a enfermidade psíquica alegada e o hipotético acosso, assinalando que

> não é preciso ter grandes conhecimento dessas questões para saber que, frente a uma acusação de acosso, o presumido imputado terá duas reações: negar que seja ele quem está exercendo o acosso, e negar que a possível enfermidade psíquica de que padece o acossado seja debitada a nenhum tipo de conduta de sua parte.[521]

O exame da questão, porém, não se restringe a essas duas pessoas individualmente consideradas, o agressor e a vítima. Assim como outros autores, Paz María de la Cuesta Aguado afirma que "em razão do número de intervenientes, tanto o sujeito ativo como o sujeito passivo podem ser múltiplos", esclarecendo poder haver situações de assédio em que os acossados sejam várias pessoas, "todas as submetidas hierarquicamente a um chefe; as que participaram em certa ação considerada *non grata* pela empresa; os que podem concorrer com o sujeito ativo a um cargo etc.".[522] Há que se assinalar, também, a possibilidade de várias pessoas serem consideradas como sujeitos ativos do acosso, naqueles casos em que se mostram cúmplices da agressão, seja atuando junto com o acossador, seja omitindo-se pela passividade diante do quadro de maltrato psicológico.

---

[519] GONZÁLEZ NAVARRO, F. Op. cit. p. 123.
[520] CASTILLA DEL PINO, Carlos. *Teoría de los sentimientos*, *apud* GONZÁLEZ NAVARRO, F. Op. cit. p. 123.
[521] GONZÁLEZ NAVARRO, F. Op. cit. p. 124. O autor, neste ponto, traz o exemplo do caso que julgou no Tribunal Supremo da Espanha, onde o Município de Coria, em sua defesa, alegou a falta de nexo causal, usando, dentre outros, o argumento de que "em toda psicopatia há uma série de concausas pelas quais se manifesta e que, na maioria dos casos, *o psicopata nasce, não se faz*, existindo um estado latente da correspondente psicopatia que pode exteriorizar-se por algum fato concreto que surja ao longo da vida".
[522] CUESTA AGUADO, P. M. de la. Op. cit. In: CUESTA AGUADO, P. M. de la; PÉREZ DEL RÍO, T. (coords.). Op. cit. p. 138 (grifos do original).

González Navarro igualmente se refere à existência de outros possíveis sujeitos, lembrando que ao longo do tempo em que se processa o assédio (posto que este "não emerge de um ato ou de um fato isolado, mas que exige uma continuidade na ação 'domesticadora' e, no caso, destruidora que leva a cabo o acossador") terão ocorrido múltiplos incidentes, sendo improvável que a conduta do acossador não se tenha evidenciado de alguma maneira e por diversas vias.[523] Por isso, sustenta o autor que em algum momento a situação de assédio adquiriu estado oficial e os atos e fatos dele determinantes chegaram a ser "públicos e notórios" no âmbito laboral em que se está produzindo. Assim, prossegue González Navarro afirmando que a situação

> não pode deixar de incorporar outros elementos subjetivos como são os companheiros do acossador e do acossado, os representantes sindicais, os dirigentes da organização em que o fato ocorre e, inclusive, a organização mesma como tal.[524]

De seu turno, Paz María de la Cuesta Aguado entende ser conveniente distinguir entre o que se poderia chamar de "espectadores" do assédio e seus "atores passivos", afirmando que

> espectador será toda aquela pessoa que tem as chaves para entender a trama que se está desenvolvendo e o conteúdo significativo do comportamento executado pelo sujeito ativo e sua incidência sobre o sujeito passivo, mas que não tem capacidade real para evitar ou atuar na significação dos fatos.[525]

Já atores passivos, para a professora da Universidade de Cádiz, são aquelas pessoas que "de forma involuntária resultam constituídos pelo sujeito ativo como mais um elemento do conjunto de circunstâncias que dão sentido e hão que ser avaliadas para afirmar a existência do acosso".[526]

Os doutrinadores costumam também apontar algumas características que marcam as figuras tanto do molestador quanto da vítima, ou traços peculiares que os distinguem de outras pessoas que não fazem parte deste

---

[523] GONZÁLEZ NAVARRO, F. Op. cit. p. 126.
[524] Idem, ibidem. p. 126.
[525] CUESTA AGUADO, P. M. de la. Op. cit. In: CUESTA AGUADO, P. M. de la; PÉREZ DEL RÍO, T. (coords.). Op. cit. p. 137.
[526] Idem, ibidem. p. 137.

processo. Esse rol varia de autor para autor, porém todas as exposições guardam alguma similitude entre si, como não poderia ser diferente.

Agra Viforcos, Fernández Fernández e Tascón López, por exemplo dizem que, em geral, o acossador pode ser descrito como "uma pessoa necessitada de admiração e aprovação dos demais; com freqüência é um sujeito cuja reduzida capacidade – e conseqüente frustração – o movem a rebaixar os demais para melhorar a sua própria auto-estima", sendo que em muitas ocasiões o assédio pretende "satisfazer a necessidade patológica de agredir, controlar e destruir que costuma apresentar-se ao acossador como meio de reafirmação pessoal", sendo portadores de algumas características negativas, dentre as quais a carência de empatia, inveja, arrogância e insensibilidade, podendo-se constatar ainda a presença "de algum tipo de patologia ou alteração", arrolando como tais a personalidade maligna, a psicopatia organizacional, a mediocridade inoperante ativa, a personalidade narcisista, a personalidade paranóica e muitas outras que pode ser indicadas pela Psicologia e pela Psiquiatria.[527]

Hirigoyen, tratando do agressor, alude à **perversão narcísica**, que consiste "na implantação de um funcionamento perverso em uma personalidade narcísica", a qual é por ela descrita como apresentando pelo menos cinco das seguintes manifestações: o sujeito tem um senso grandioso da própria importância; é absorvido por fantasias de sucesso ilimitado, de poder; acredita ser "especial" e singular; tem excessiva necessidade de ser admirado; pensa que tudo lhe é devido; explora o outro nas relações interpessoais; não tem a menor empatia; inveja muitas vezes os outros; dá provas de atitudes e comportamentos arrogantes.[528] Atribui ainda ao acossador as características da **megalomania** ("os perversos narcisistas são indivíduos megalômanos, que se colocam como referenciais, como medida padrão do bem e do mal, da verdade. [...] Apresentam uma total falta de interesse e de empatia para com os outros, mas desejam que os outros se interessem por eles."); da **vampirização** ("o parceiro não existe como pessoa, mas apenas como portador de uma qualidade de que os perversos tentam apropriar-se. Os perversos de alimentam da energia dos que se vêem seduzidos por seu

[527] AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.; TASCÓN LÓPEZ, R. Op. cit. p.43-6.
[528] HIRIGOYEN, M.-F. *Assédio moral*: a violência perversa no cotidiano. p. 141-2.

charme."); da **irresponsabilidade** ("os perversos consideram-se não-responsáveis, porque não têm uma verdadeira subjetividade. [...] Jamais responsáveis, jamais culpados: tudo que acontece de mau é sempre culpa dos outros."); e da **paranóia** ("os perversos narcisistas tendem a apresentar-se como moralistas, dando lições de probidade aos outros. [...] Seu objetivo é derrotar o interlocutor [...]."). [529]

O professor de Psiquiatria González de Rivera lembra que para a existência do acosso (em especial aquele que se verifica nas organizações), é necessária a presença de uma pessoa que "assuma o papel de perseguidor principal, investida de suficiente autoridade ou carisma como para mobilizar as dinâmicas grupais de perseguição". [530] A personalidade desse indivíduo, segundo o autor, "apresenta uma peculiar combinação de traços narcisistas e paranóicos que lhe permitem convencer-se da razão e justiça de sua atividade destrutiva", dizendo ele que a hipótese caracteriza um "transtorno por mediocridade inoperante ativa" e trazendo ainda a opinião de outros estudiosos do tema, como, por exemplo, Hirigoyen ("trata-se de forma assexuada de perversão"), Field ("modalidade de sociopatia agressiva") e Scout Peck ("personalidade maligna"). [531]

Os principais traços específicos e definidores da personalidade do acossador, segundo González de Rivera, são a mediocridade, a inveja e a necessidade de controle. A respeito, esclarece ele que "a natureza humana normal tende à excelência, seja diretamente pela superação pessoal, seja indiretamente pela identificação com pessoas admiradas", sendo que a mediocridade é exatamente "a carência dessa qualidade, como a miopia é uma carência de visão", é a "ausência de interesse, apego ou aspiração voltada ao excelente". [532] Quanto à inveja, aponta o autor três modalidades: a **saudável** ("é a forma menor, que se define como o sofrimento pelo bem do outro"), a **competitiva** ("própria de situações em que a pessoa que tem qualidades ou posses superiores não é um modelo, mas um inimigo [...], seu lucro é a nossa perda") e a **maligna** ("ao sofrimento pelo bem alheio se acrescenta aqui o gozo pelo seu mal, que o invejoso procura propiciar com uma dedicação variável

[529] HIRIGOYEN, M.-F. *Assédio moral*: a violência perversa no cotidiano. p. 144-51).
[530] GONZÁLEZ DE RIVERA Y REVUELTA, J. L. Op. cit. p. 86.
[531] Idem, ibidem. p. 86.
[532] Idem, ibidem. p. 87.

desde meros desejos ocasionais de dano até uma perseguição obsessiva permanente").[533] Já com relação ao controle, o autor parte da idéia de que a desumanização simplifica a vida e a torna muito mais controlável, ao menos em princípio, por reduzir o número de vontades interatuantes, e por isso

> o controle por desumanização explica por que o acossador é tão impiedoso: quanto mais indefesa e suplicante esteja sua vítima, mais se reafirma a eficiência prática do seu procedimento; de outro lado, quanto mais sofra a vítima, mais necessário é intensificar sua desumanização para abafar qualquer possível resposta empática do acossador.[534]

As vítimas do assédio também apresentam algumas características próprias que as tornam mais vulneráveis à ação do agressor. Agra Viforcos, Fernández Fernández e Tascón López, por exemplo, dizem que a partir do estabelecimento do perfil dos agressores típicos fica relativamente simples deduzir o dos potenciais acossados. Para tais estudiosos, as pessoas mais sujeitas são, normalmente, aquelas "com certa simpatia e popularidade entre os companheiros; profissionais muito responsáveis, imaginativos e com grande criatividade", mas que sejam também "incautos, facilmente influenciáveis e com tendência a confiar excessivamente nos demais, sem reservar um mínimo de segurança, suspeita ou desconfiança".[535]

González de Rivera, por seu turno, expõe que a vítima propiciadora combina vários traços que a identificam como sujeito em alto riso: o primeiro deles é "a autenticidade ou compromisso com suas próprias dinâmicas de desenvolvimento interior, sem grandes considerações pelas conveniências materiais e sociais".[536] O segundo é "a inocência ou incapacidade para descobrir as intenções ocultas dos outros" e o último é "a dependência afetiva, entendida como a necessidade de ser querido e aceito".[537] Diz o autor que "o indivíduo autêntico persegue, antes de tudo, a auto-realização e o auto-conhecimento, ainda que à custa da própria comodidade e segurança", salientando que "permitir que as idéias de outros se acumulem sem digerir em

---

[533] GONZÁLEZ DE RIVERA Y REVUELTA, J. L. Op. cit. p. 90-3.
[534] Idem, ibidem. p. 96.
[535] AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.; TASCÓN LÓPEZ, R. Op. cit. p. 46.
[536] GONZÁLEZ DE RIVERA Y REVUELTA, J. L. Op. cit. p. 97.
[537] Idem, ibidem. p. 98.

nosso cérebro, como fitas de gravador, é deixar que os demais governem nossa existência" e conclui afirmando que aos que renunciam à sua autenticidade pela aparente comodidade de vantagens materiais, "logo lhes atormenta o desespero e o ódio pelos que souberam manter intacto seu destino".[538] Como inocente ou ingênuo considera o autor aquela pessoa "que não é capaz de causar dano e, por extensão em sentido passivo, o que não é capaz de detectar nos demais a capacidade de provocar dano", explicando mais que ser ingênuo "é crer que todo mundo é bom, o que, dado que o mal existe, é um evidente erro" e definindo a inocência psicológica como "*a relativa incapacidade para perceber em profundidade as intenções alheias, especialmente as malévolas*".[539] Por fim, quanto à dependência afetiva assevera González de Rivera que "todo bom assediável tem, no fundo da sua personalidade, uma nuança depressiva e dependente que o torna suscetível às técnicas de sedução do acossador típico", sendo que no acosso institucional essa dependência afetiva "é um dos fatores que retarda a descoberta da realidade da situação".[540]

A esses sujeitos ativos e passivos do maltrato psicológico González de Rivera, já no início de seu livro, manda uma mensagem clara, direta, objetiva e contundente. Para a vítima, diz que

> se estás ou estiveste acossado, aplica-te a bem-aventurança de um Acossado Famoso: '*Bem-aventurados os que sofrem perseguição por serem justos*' e assegura-te de que mereces ter sido perseguido por tua justiça, por teu valor, por teus méritos. Se o fizeres, a dolorosa experiência não só não te destruirá como far-te-á mais forte e mais consciente do que verdadeiramente importa. [...] E se sentes rancor, recorda também que a melhor vingança é o êxito [...]. Se não tens experiência pessoal sobre o de que aqui se trata, esteja atento, porque logo conhecerás algum caso. [...] Para evitar o mal não basta não cometê-lo, é também necessário não permiti-lo. O Grande Acossado também tem uma frase para ti: '*De nada serve a um homem ganhar o mundo se perde sua alma*'.[541]

Já para o agressor, González de Rivera lança a seguinte advertência:

> [...] se és um acossador, se ninguém pode ser melhor que tu, se estás convencido de que a força é a única razão e de que teu

[538] GONZÁLEZ DE RIVERA Y REVUELTA, J. L. Op. cit. p. 98-101.
[539] Idem, ibidem. p. 101-2 (grifos do original).
[540] Idem, ibidem. p. 110-1.
[541] Idem, ibidem. p. 14-5 (grifos do original).

> domínio há que se manter a todo custo, permita que te diga, com todo carinho, que és um filho da puta. [...] Quiçá aprendeste a acossar em tua própria carne e é só o que sabes fazer. Anna Freud chamou este mecanismo de '*identificação com o agressor*', e és uma patologia que tem cura. Em todo caso, teu sofrimento pessoal deve ser imenso, para que necessites transmiti-lo a outros com tanto ardor. Busque ajuda.[542]

Os elementos configuradores do acosso psíquico não são, entretanto, apenas os pessoais (sujeitos ativo e passivo), mas uma série de outros fatores que integram a formação desse fenômeno. Dentre eles, pela sua relevância cabe destacar o entorno ou meio ambiente que pode propiciar o surgimento e o desenvolvimento dessa modalidade de violência psicológica. No caso específico do assédio moral do **trabalhador**, é da sua própria essência que isso se dê no local de trabalho e em razão dele, inclusive porque um dos seus objetivos (se não o único ou principal) é precisamente eliminar a vítima dos quadros da organização.

Como lembram López Cabarcos e Vázquez Rodríguez, vive-se atualmente em uma sociedade tão competitiva que nela vale tudo e nem sempre se vêem limites claros entre o certo e o errado, havendo uma grande permissividade em relação aos comportamentos se e quando forem atingidos os objetivos (preponderantemente econômicos) previamente estabelecidos, situação esta que se observa nas relações sociais em geral mas que também se reflete no âmbito das organizações.[543] Mostram as autoras que, portanto, há contextos profissionais nos quais os processos de acosso podem desenvolver-se mais facilmente, esclarecendo que isso se dá não apenas onde a organização do trabalho é ruim ou nula ou onde inexistem métodos de solução de conflitos, mas também em locais onde vigoram as formas de direção pouco claras ou mesmo perversas, formando ambientes que "se constituem como espaço 'ideal' para que, logicamente de forma implícita, se 'autorizem' todo tipo de condutas perversas".[544]

O fato das hostilidades ocorrerem no espaço onde a vítima exerce a sua atividade laboral é mesmo uma séria agravante da situação, inclusive pelo fato de que, quando a agressão provém diretamente do empregador, o estado de

---

[542] GONZÁLEZ DE RIVERA Y REVUELTA, J. L. Op. cit. p. 15 (grifos do original).
[543] LÓPEZ CABARCOS, M. de los Á.; VÁZQUES RODRÍGUEZ, P. Op. cit. p. 136-7.
[544] Idem, ibidem. p. 137.

subordinação do trabalhador coloca-o em uma situação altamente desfavorável, impedindo-o, no dizer de María José Romero Rodenas, de dar uma "resposta adequada às agressões sofridas, sob pena de pôr em risco seu posto de trabalho".[545] Expõe ainda essa professora que em casos tais o empregado

> não pode subtrair-se das condutas de intimidação de que é alvo, já que não tem a possibilidade de abandonar o centro de trabalho e, além disso, vê-se obrigado a ele retornar diariamente, o que contribui para aumentar a sensação de angústia e impotência ante o tratamento a que se vê submetido.[546]

Salienta José Luis González de Rivera y Revuelta que quando o assédio ocorre em um contexto social, como no caso de uma empresa ou instituição (acosso institucional), mostram-se imprescindíveis "a colaboração e a permissividade do resto do pessoal da organização", observando que a perseguição psicológica efetiva-se dentro de um "surpreendente silêncio e inibição dos observadores que [...] se abstêm de intervir", mesmo conscientes da barbárie, omissão esta que pode decorrer tanto da "cumplicidade implícita com o plano de eliminação do acossado" quanto do temor de "converter-se eles mesmos em objeto de represália".[547]

Conforme a lição do mesmo autor, há três elementos organizacionais que mais favorecem as situações desse tipo de assédio moral: a) o isolamento em relação ao resto do mundo; b) a coesão interna do grupo acossador; e c) a ineficiência ou falta de pressão rumo ao rendimento e à criatividade.[548]

O isolamento social consiste, segundo González de Rivera, na situação em que "tanto a entrada quanto a saída de informações em uma estrutura social é mínima, ou, em todo caso, não livre, estando submetida a processos de filtragem e seleção", sendo que em alguns casos o isolamento pode ser "deliberadamente imposto pelo acossador para melhor exercer seu controle sobre a vítima, ou pode mesmo fazer parte da própria situação de acosso".[549] Essa falta de informação generalizada "facilita a manipulação da opinião

---

[545] ROMERO RODENAS, M. J. Op. cit. p. 33.
[546] Idem, ibidem. p. 33.
[547] GONZÁLEZ DE RIVERA Y REVUELTA, J. L. Op. cit. p. 111-2.
[548] Idem, ibidem. p. 112.
[549] Idem, ibidem. p. 112.

interna", diz o autor, observando que nesses casos por certo "a atividade sindical ou similar é mínima [...] e, se existe, está totalmente subornada e controlada pelos órgãos diretivos".[550]

Esse isolamento, de outro lado, dá ensejo ao surgimento do outro elemento propício ao desenvolvimento do assédio, que é a coesão interna, pois "facilita e força a união entre os membros da organização ao limitar as opções de vínculo exterior", a ponto de que qualquer idéia de "desvincular-se, independentizar-se ou afastar-se do grupo é entendida como traição" e alvo de perseguição, sendo que por isso "altas freqüências de acosso têm sido descritas em instituições regulamentárias e homogêneas como colégios, forças armadas e, em geral, instituições conservadoras".[551]

Por fim, alude González de Rivera à improdutividade, salientando que a presença do acosso psíquico "é mais provável em organizações cuja cultura interna considera o poder e o controle como valores prioritários em relação à produtividade e a eficácia", fazendo supor que o fenômeno ocorra com maior freqüência em universidades, hospitais e ONG's.[552]

À vista de tais considerações, não parece errado afirmar-se que a ocorrência do acosso psíquico no ambiente de trabalho resulta da presença de alguns elementos indispensáveis à sua configuração, tanto de ordem pessoal (a personalidade do agressor e da vítima, com suas características favoráveis ao fenômeno) quanto organizacional (estrutura, organização e funcionamento igualmente propícios à ação do acossador).

Depois de identificados os sujeitos (ativo e passivo) desse fenômeno e as circunstâncias em que ele ocorre, cabe analisar-se o seu objeto, ou seja, que bens ou direitos da pessoa são atingidos pelo comportamento do autor.

III.2.3 – Bem Jurídico Afetado

A prática do acosso psíquico no local de trabalho, por se tratar de um ato ilícito, contrário ao Direito, culmina por afetar um bem ou valor juridicamente

---

[550] GONZÁLEZ DE RIVERA Y REVUELTA, J. L. Op. cit. p. 113.
[551] Idem, ibidem. p. 113-4.
[552] Idem, ibidem. p. 114.

protegido. A identificação desse bem jurídico atingido é relevante tanto para a identificação da natureza do ato (se acosso ou não) como para a definição das medidas repressivas e/ou reparatórios que possam ser intentadas em decorrência da sua constatação.

González Navarro, por exemplo, refere-se à "insegurança com que se movem a doutrina e a jurisprudência trabalhista e penal na hora de precisar qual seja o bem jurídico que se trata de proteger ao tipificar como infração laboral ou como delito penal esse tipo de acosso",[553] sublinhando, mais além, que "a alma do acossado é o bem jurídico necessitado de proteção frente a essa forma de subjugação que sobre ele exerce o acossador".[554]

Paz María de la Cuesta Aguado, analisando a matéria do ângulo penal, diz que "se denomina bem jurídico protegido o valor ou interesse essencial para a sociedade que se protege em cada figura delituosa".[555] Ressalvado o significado peculiar que o acosso assume no campo trabalhista, para se referir à sua repercussão nos direitos e na saúde dos trabalhadores, defendendo que os tipos penais devem voltar-se à "proteção de bens jurídicos individuais, concretamente à proteção da liberdade individual do trabalhador", entendendo-se como tal a sua "capacidade de exercer sem interferências antijurídicas externas a sua própria atividade laboral ou profissional, com os direitos e deveres que lhe são inerentes" e dentro das condições previstas na legislação laboral.[556]

María José Romero, de seu turno, escreve que o assédio moral atenta "contra a dignidade do trabalhador e seu direito à integridade psíquica e saúde mental, sem prejuízo de que em certas ocasiões possa também implicar um trato discriminatório da pessoa ou um atentado contra a sua honra".[557]

Para Manuel Velázquez Fernández, os casos de violência psíquica ou psicológica têm sido mais tratados com a aplicação do Direito Constitucional, do Direito do Trabalho e do funcionalismo público, pela vulneração de direitos fundamentais constitucionalmente previstos e de direitos básicos das relações

---

[553] GONZÁLEZ NAVARRO, F. Op. cit. p. 30.
[554] Idem, ibidem. p. 38.
[555] CUESTA AGUADO, P. M. de la. Op. cit. In: CUESTA AGUADO, P. M. de la; PÉREZ DEL RÍO, T. (coords.). Op. cit. p. 127.
[556] Idem, ibidem. p. 132.
[557] ROMERO RODENAS, M. J. Op. cit. p. 16.

contratuais trabalhistas e administrativas estatuídos na legislação própria.[558] Na sua opinião, "três são os direitos que estão basicamente em jogo dentro da violência psicológica: o direito à intimidade, o direito à igualdade de tratamento e de não discriminação e o direito à dignidade no trabalho."[559]

Segundo Francisco González Navarro, o acosso psíquico no trabalho projeta sua eficácia em três direções: o "eu", ou seja, a alma do acossado; o trabalho que este realiza; e seu entorno familiar. Como se depreende desde o título de sua obra, o magistrado espanhol afirma que

> o objeto contra o qual – consciente ou inconscientemente, mas de modo imediato e direto – se dirige a conduta do acossador é a alma do acossado. Submeter essa alma a seu domínio e até mesmo, se necessário for, destruí-la é o que persegue o acossador.[560]

Não obstante, esclarece o autor não ver inconveniente em que, "ao invés de proteção da alma, ou de proteção da psique, se fale em um texto legal de *proteção da saúde psíquica*".[561] Sustenta, por outro lado,

> que quando para designar o bem jurídico que é necessário proteger diante do acosso se fala da dignidade da pessoa, da defesa do direito ao trabalho, da luta contra a alienação do homem, do direito do indivíduo a realizar-se (isto é, a escolher e seguir o caminho que lhe dita sua própria vocação), do direito à liberdade no trabalho, do direito à igualdade de trato, e inclusive do direito à proteção da saúde, sem maior especificação, estão-se empregado termos que não dizem bem o que devem e deveriam dizer.[562]

Admite o mesmo professor que "estes 'bens da personalidade' também podem ser menoscabados pelo assédio e por isso devem ser protegidos", mas acrescenta que nesses casos o provável dano aos mesmos seja "incidental e por via de conseqüência, oblíquo e não direto, ocasional e por derivação, não frontal e nem sequer intencional", até porque "a verdadeira intenção do acossador é outra: dominar a alma do acossado, submetendo-a à sua vontade de propriedade e, quando não o consegue, buscando, sem rodeios, sua

---

[558] VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, Manuel. *Mobbing, violencia física y estrés en el trabajo*: aspectos jurídicos de los riesgos psicosociales. p. 25.
[559] Idem, ibidem. p. 39.
[560] GONZÁLEZ NAVARRO, F. Op. cit. p. 127.
[561] Idem, ibidem. p. 127 (grifos do original).
[562] Idem, ibidem. p. 128.

destruição".[563] Sobre a expressão "saúde mental", utilizada em alguns textos legais, indaga ele, mais além: "e o que é a 'saúde mental' senão a saúde da mente, a saúde psíquica, a saúde da alma?", dizendo que quando a Constituição [espanhola] reconhece o direito à proteção da saúde está claro que "quer se referir não só à saúde física (a saúde do corpo), mas também à saúde anímica, à saúde mental, à saúde psíquica, à saúde da alma".[564]

Observa-se, em especial diante da argumentação de González Navarro, que a questão do bem jurídico a ser protegido contra o acosso psíquico laboral não é tão simples, talvez até mesmo comportando incursões pelo terreno (às vezes delicado e tênue) da Filosofia ou, quiçá, da Teologia, se se for analisar se o ser humano é um todo único (composto de corpo e mente/alma/espírito) ou se devem ser consideradas separadamente essas partes (a visível e a invisível) que o compõem. O professor Antônio Chaves, por exemplo, refere-se a esse aspecto "amplo e compreensivo – o do respeito à integridade psíquica do indivíduo, que, a par da física, é o binômio sobre o qual assenta a própria 'estrutura' do indivíduo"[565] e, em razão disso, assevera que

> os direitos fundamentais da personalidade, numa divisão empírica, podem ser abordados: **1)** com relação ao elemento **corporal** do indivíduo: direitos à vida, ao próprio corpo e às partes do mesmo [...], direito ao cadáver etc.; **2)** com relação à parte imaterial ou moral: respeito à integridade psíquica, à segurança, à honra, ao nome, à imagem, à intimidade.[566]

De qualquer sorte, é fora de dúvida que devem ser protegidos o físico e o anímico, dado que quando se fala em proteção à saúde quer-se referir tanto à saúde física quanto à mental, assegurando-se ao individuo a sua integridade física e moral (ou mental ou psíquica ou psicológica, conforme o entendimento de cada um). É certo também que há agressões dirigidas contra a mente da pessoa e outras que atingem diretamente seu corpo físico, mas atacando-se a parte estar-se-á igualmente atacando o todo, mesmo porque os danos físicos sofridos acarretam transtornos mentais e os danos mentais acabam por produzir também lesões físicas.

---

[563] GONZÁLEZ NAVARRO, F. Op. cit. p. 128.
[564] Idem, ibidem. p. 130.
[565] CHAVES, Antônio. *Os direitos fundamentais da personalidade moral (à integridade psíquica, à segurança, à honra, ao nome, à imagem, à intimidade*). p. 158.
[566] Idem, ibidem. p. 157 (grifos do original).

Essa separação entre o físico e o psíquico tem, todavia, um interesse jurídico de ordem prática, posto que em algumas situações o Direito os diferencia, como, por exemplo, ao estabelecer tipos penais distintos para as agressões físicas e morais e ao prever a possibilidade de indenização por danos de uma e de outra ordem.

A matéria, de certa forma, implica em optar-se por uma análise mais ampla e geral, ou por um desdobramento que vá descendo a detalhes cada vez menores e mais específicos.

Em suma, pode-se concluir que não apenas bens jurídicos mas igualmente valores e princípios consagrados pelo Direito devem ficar a salvo dos efeitos nefastos do acosso moral no trabalho, devem ser protegidos contra tal tipo de agressão. Neste ponto, pode-se fazer um rol extenso (mas nunca exaustivo, sempre incompleto e aberto a novos acréscimos) do que se tem em vista proteger contra o maltrato psicológico no perímetro laboral. É induvidoso, no entanto, que o ser humano é a figura central desse arrolamento, ponto de partida e de chegada de qualquer disciplinamento jurídico, nesta e em outras matérias.

Ainda que não se possa ou não se queira estabelecer uma ordem hierárquica ou de relevância na indicação dos bens e valores objeto de proteção neste campo, certamente cabe iniciar-se com uma referência ao direito à vida, “primeiro e fundamental direito do homem, consagrado em todas as declarações internacionais, [...] suporte para existência e gozo dos demais direitos”.[567] Bem mais precioso de que o homem dispõe, a vida merece a especial tutela, não só por parte da ordem jurídica, mas também de toda sociedade, que deve velar pela preservação da existência de todos que a integram. Esta questão é importante no âmbito do presente estudo, na medida em que não raras vezes o acosso psíquico não só arruína a vida mental ou psíquica do ser humano como destrói a sua própria existência física, seja em decorrência das enfermidades corporais que causa, seja pela indução à atitude desesperada do suicídio. Portanto, com a repressão ao acosso psíquico visa-se, primeiramente, a preservar a vida do trabalhador.

[567] OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. p. 99-100.

Quando se fala em direito à vida, porém, não se quer referir à vida em qualquer condição ou circunstância, mas dentro de padrões de saúde e de dignidade. É certo que toda forma de vida (inclusive a vegetativa ou em condições subumanas) merece a proteção do direito, mas quando se fala em **direito a viver** quer-se dizer que as pessoas **têm o direito** de desfrutar de uma **existência digna e saudável**.

Inafastável, pois, a referência à dignidade da pessoa humana, posto que atualmente tem sido ela colocada no centro da ordem jurídica, como um bem fundamental do indivíduo e a partir do qual se irradiam os demais direitos pessoais. Como diz Antônio Chaves, "no âmbito não corpóreo, as prerrogativas do homem civilizado poderiam ser compendiadas numa só palavra: dignidade", que ele considera "tão fundamental que compreende todas as demais, tão transcendente, que sobrepaira às Constituições para ir abrigar-se na própria Declaração Universal dos Direitos do Homem".[568] A saúde[569] é, igualmente, aspecto de especial relevância neste tema, pois a plena existência só se perfaz com a saúde do corpo e da alma. O fator **dignidade** parece ser mais amplo que o fator **saúde**, inclusive compreendendo este, pois uma existência digna pressupõe uma vida com saúde (esta é uma das condições daquela), enquanto que nem toda pessoa saudável terá, necessária e automaticamente, uma vida plena de dignidade, já que esta pressupõe também outros fatores (dentre os quais o trabalho).

Entretanto, diz Sebastião Geraldo de Oliveira, "para exercer o trabalho, o homem não pode perder a saúde, sem a qual o direito à vida não se sustenta", acrescentando que, por essa razão,

> cada vez mais, as normas legais no mundo inteiro estão associando o trabalho humano à honra, à proteção jurídica, à dignidade, à realização pessoal, ao valor e ao dever. Sendo o trabalho atividade dignificante, não pode servir de instrumento de subjugação ou de desrespeito à pessoa humana.[570]

Certo é também que por **saúde** não se entende mais apenas a ausência de doenças, mas o completo bem-estar físico, mental e social, como quer a

---

[568] CHAVES, A. Op. cit. p. 158.
[569] Um dos pilares básicos de sustentação do direito à vida, segundo OLIVEIRA, S. G. de. Op. cit. p. 100.
[570] OLIVEIRA, S. G. de. Op. cit. p. 100.

Organização Mundial da Saúde e como consta do art. 3. *e*, da Convenção n. 155 da OIT,[571] segundo o qual

> o termo 'saúde', com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.

Por conseguinte, a eliminação de qualquer modalidade de acosso psíquico significa da mesma forma assegurar ao trabalhador uma existência digna e física e mentalmente saudável, cumprindo-se assim a proteção que a ordem jurídica dedica à dignidade da pessoa e à sua saúde.

Também a garantia inscrita no inciso III do art. 5º. da Constituição da República (*verbis*: "ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante") sofre violação em razão da prática do assédio moral, visto que este implica, preponderantemente, tratar a vítima de forma desumana e degradante. Ainda que esse dispositivo constitucional pareça, à primeira vista, dirigir-se apenas ao Poder Público (como uma garantia do cidadão contra o arbítrio da autoridade), é indiscutível sua aplicação no seio das relações privadas de qualquer natureza (inclusive trabalhista), onde igualmente tais comportamentos são facilmente verificáveis, aplicando-se a teoria da *Drittwirkung*.

Da mesma forma, os princípios da igualdade e da não discriminação são afetados pela prática do assédio moral, posto que o acossado é, por definição, objeto de tratamento diferenciado em relação aos demais trabalhadores, sofrendo ataques e perseguições pessoais, recebendo trato excessivamente rigoroso, sujeitando-se a limitações e restrições não impostas a outros, dos quais é freqüentemente isolado.

Igualmente os direitos de personalidade em geral são objeto de agressão por parte do acosso psíquico, eis que a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem da pessoa representam alguns dos muitos direitos fundamentais que "são violentados pelos comportamentos provocadores do acosso, já que este pode ser provocado, entre outras causas, pela propagação

[571] No Brasil, aprovada pelo Decreto Legislativo n. 2 (17-3-92) e promulgada pelo Decreto n. 1.254 (29-9-94).

de rumores falsos ou inexatos acerca das qualidades pessoais e/ou profissionais do acossado".[572]

Pode-se dizer ainda que o acosso vulnera, outrossim, tanto o direito ao trabalho, assegurado pelo art. 6º. da Constituição da República, como o da liberdade de trabalhar, previsto no inciso XIII do seu art. 5º.,[573] além de subtrair do labor o seu valor social (art. 1º, IV), quando se retira do empregado o exercício de toda e qualquer função, ou lhe são dadas tarefas estranhas ao seu contrato ou humilhantes e flagrantemente inferiores à sua qualificação profissional.[574] Cabe lembrar o que diz José Luis González de Rivera y Revuelta a respeito:

> o trabalho é um bem do homem – é um bem da sua humanidade –, porque mediante o trabalho o homem não só transforma a natureza adaptando-a às próprias necessidades, como se realiza a si mesmo como pessoa, é mais, em um certo sentido 'se torna mais homem'.[575]

Poderia ser aqui ainda referida a violação da liberdade de comunicação, visto que em certas situações de acosso psíquico o empregado fica proibido de comunicar-se, tanto com o mundo exterior como às vezes até mesmo com seus companheiros de trabalho, quando não tem sua correspondência e suas conversas telefônicas interceptadas pelo empregador, prepostos ou colegas.

Por certo, outras normas constitucionais, já específicas da matéria laboral, assim como inúmeros (se não quase todos) dispositivos da legislação trabalhista ordinária podem vir a ser violados pelas ações do acosso psíquico, dependendo das várias maneiras como este se apresenta e se realiza em cada caso concreto.

Agra Viforcos, Fernández Fernández e Tascón López da mesma forma apontam os bens jurídicos afetados pelas condutas de maltrato psicológico e afirmam que "o direito com maior transcendência, e que há de ser considerado como ponto de partida do resto, é o respeito à dignidade da pessoa", acrescentando que "as mais significativas conseqüências para o agredido

---

[572] MEDINA, María Dolores Rubio. *Extinción del contrato laboral por acoso moral* – mobbing. p.19.
[573] Art. 5º., XIII: "é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, [...]".
[574] O art. 1º. da Constituição de 1988 declara que a República Federativa do Brasil tem como fundamentos, dentre outros, a dignidade da pessoa humana (III) e o valor social do trabalho (IV).
[575] GONZÁLEZ DE RIVERA Y REVUELTA, J. L. Op. cit. p. 224.

afetam sua saúde corporal ou psíquica e em casos extremos a sua vida", outras vezes é vulnerada a liberdade de expressão e de comunicação, em certos casos as atitudes são lesivas da honra e intimidade pessoal e familiar, quando não têm caráter discriminatório e quebram o princípio da igualdade.[576]

Não se podem olvidar ainda aquelas hipóteses em que o acosso psíquico, embora dirigido à pessoa do empregado, em última análise e de forma mediata objetiva impedir ou dificultar a sua atuação como representante dos trabalhadores, qualquer que seja a espécie ou o fundamento dessa representação. Quando o acossado é, por exemplo, dirigente sindical e por essa razão sofre pressões no trabalho, a **liberdade sindical** (direito fundamental da classe trabalhadora, constitucionalmente garantido) torna-se também um bem jurídico atingido pelo assédio; em qualquer caso de representação, vulnera-se, outrossim, a liberdade de associação, outra garantia constitucional.[577]

É possível afirmar-se, pois, que os variados comportamentos caracterizadores da figura do acosso psíquico têm como objeto não apenas a alma do trabalhador, como quer Francisco González Navarro, mas visa também a uma gama praticamente infinita de direitos e garantias asseguradas pela ordem jurídica.

III.2.4 – Formas de Manifestação e Conseqüências

O acosso psíquico pode manifestar-se sob as mais diversas roupagens, às vezes de forma mais evidente, outras vezes de maneira sutil e quase imperceptível ou só tardiamente percebida. Dentre os inúmeros casos relatados pela doutrina, observa-se que variam os meios, os instrumentos, o *modus operandi* e outros elementos circunstanciais, mas o plano em si, seus objetivos e conseqüências, apresentam um padrão de comportamento que é reconhecido e apontado pelos estudiosos do assunto e que, no geral, consiste

---

[576] AGRA VIFORCOS,B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ,R.; TASCÓN LÓPEZ,R. Op.cit.p.109-13.
[577] Constituição da República Federativa do Brasil: art. 5º., XVII: "é plena a liberdade de associação para fins lícitos [...]"; art. 8º.: "é livre a associação profissional ou sindical [...]".

em “uma aniquilação, uma destruição profissional e psicológica do trabalhador”.[578]

Pelo magistério de González Navarro, o assédio é “dirigido a submeter sob o domínio do acossador a alma do acossado e, se é o caso e subsidiariamente, a destruir sua alma, sua mente, esse ‘eu’ único (isto é, original e irreproduzível) que é o acossado”, lembrando que “a conduta do acossador, ainda que seja como efeito reflexo e de maneira secundária, também pode produzir conseqüências no trabalho do acossado”.[579]

Tratando da estrutura dinâmica da relação jurídica de acosso psíquico no trabalho, González Navarro assevera que ele se manifesta sob a forma de exercício ilegítimo, pelo acossador, de um poder “conformador”, “domesticador” ou “normalizador” sobre a pessoa do acossado, que, para ele, é uma forma peculiar de poder que objetiva “formar *indivíduos dóceis e úteis*”, dando como exemplo o que ocorre na administração penitenciária, no exército, na escola, nos hospitais, nos seminários e congregações religiosas e também nas fábricas, “um poder sutil, eficaz, e também eficiente, que curva as vontades e as põe a seu serviço”.[580] Entende o autor **poder** como “capacidade de encontrar obediência”, posto que “sem obediência – voluntária ou imposta – não há poder” e salienta que esse **poder domesticador**, como qualquer outro, pode ser exercido de forma legítima[581] ou ilegítima, neste último caso quando trata de “transformar o acossado em um indivíduo dócil e útil, não mais à organização mas ao acossador”.[582] Acrescenta que o poder conformador ou domesticador, exercitado ilegitimamente, tem dois componentes, o jurídico e o psíquico, colocando dentre os ingredientes jurídicos a ilegitimidade, a continuidade e o desvio (ou abuso) de poder e dentre os psíquicos os sentimentos de ódio e narcisismo gerados no acossador.[583]

Quanto à manifestação do fenômeno, os autores costumam apontar três modalidades de acosso: a) o **vertical descendente** (o mais freqüente),

---

[578] AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.; TASCÓN LÓPEZ, R. Op. cit. p. 39, nota de rodapé n. 56.
[579] GONZÁLEZ NAVARRO, F. Op. cit. p. 134.
[580] Idem, ibidem. p. 140-1 (grifos do original).
[581] Cita, como exemplo, os quartéis e academias militares e estabelecimentos que recolhem presos e condenados e desde que exercitado de forma escrupulosa e respeitosa dos direitos humanos.
[582] GONZÁLEZ NAVARRO, F. Op. cit. p. 143.
[583] Idem, ibidem. p. 144-9.

exercido sobre o empregado pelo seu superior hierárquico ou diretamente pelo empregador;[584] b) o **vertical ascendente** (raro), em que o agente é o trabalhador e a vítima seu superior ou empregador; e c) o **horizontal** (bastante comum), em que as hostilidades partem de colega ou colegas de trabalho da vítima, modalidade esta que pode se somar às outras quando nelas houver a cumplicidade (expressa ou tácita) dos demais integrantes do grupo, sendo que Marie-France Hirigoyen alude mesmo a um quarto tipo de acosso, que seria o **misto**, hipótese em que o maltrato provém tanto dos superiores quanto dos colegas da vítima. No primeiro e no terceiro casos o objetivo, declarado ou não, manifesto ou furtivo, é atormentar a vítima e, muitas vezes, fazer com que ela se afaste ou se desligue do grupo ou mesmo da organização.

No caso da relação de assédio descendente ou assimétrica, o acosso emana da hierarquia, como diz Hádassa Ferreira, que bem resume o posicionamento de Hirigoyen a respeito ao assinalar as suas causas:

> há o objetivo puro e simples de eliminar-se a vítima para valorizar o próprio poder (do agressor); há, também, a finalidade de levar a vítima a pedir demissão, o que eliminaria custos adicionais e impediria procedimentos judiciais; e, ainda, há a própria gestão de empresa que incentiva e aprova o assédio moral como meio de administrar seus empregados.[585]

Consoante informa Marie-France Hirigoyen, a experiência mostra que o assédio moral procedente de um superior hierárquico "tem conseqüências muito mais graves sobre a saúde que o assédio horizontal, já que a vítima se sente ainda mais isolada e lhe é mais difícil encontrar recursos",[586] sendo bem maiores as dificuldades para encontrar uma solução, o que implica um aumento do estresse, da tensão, do desgaste psicológico e da ansiedade. A mesma autora noticia ainda que alguns estudiosos distinguem, nesta modalidade de acosso, alguns subgrupos: a) o assédio perverso, que é aquele "praticado com uma pretensão puramente gratuita de destruição do outro ou de valorização de seu próprio poder"; b) o assédio estratégico (conhecido na Itália como *mobbing strategico*), aquele "com vistas a intimidar o trabalhador a deixar a empresa e com isso evitarem-se os procedimentos de despedida"; c) o

[584] Também conhecido como *bossing*, expressão derivada de *boss* (chefe, em Inglês).
[585] FERREIRA, H. D. B. Op. cit. p. 51.
[586] HIRIGOYEN, M.-F. *El acoso moral en el trabajo:* distinguir lo verdadero de lo falso. p. 99.

assédio institucional, “que integra um mecanismo de gestão do conjunto de pessoal”.[587] Nestes casos, María José Romero Rodenas atenta para o fato de que “o temor de perder o emprego, de serem impostas condições de trabalho menos favoráveis, de ser discriminado na empresa etc., são circunstâncias que contribuem para uma certa aquietação da vítima”.[588] Pode-se ter uma imagem bastante clara de algumas modalidades de manifestação desse tipo de terror psicológico por meio das cenas cômico-dramáticas do filme “O Diabo Veste Prada”[589], que mostra a temida editora de moda Miranda Priestly (personagem de Meryl Streep) infernizando a vida de seus empregados (com destaque para Andréa Sachs, interpretada por Anne Hatheway) com as mais variadas e às vezes absurdas atitudes de autoritarismo gratuito e de manipulação das pessoas, tornando a vida de seus subordinados um verdadeiro inferno. No livro que deu inspiração ao filme, dentre outras passagens marcantes e diálogos entre os empregados que mostram a crueldade da chefa, encontram-se os seguintes pensamentos de Andréa, sua recente vítima, e que bem representa o que se passa na mente de um acossado:

> Talvez ela morra antes que eu volte, pensei, decidindo que estava na hora de olhar o lado bom. Talvez, só talvez, ela sucumbisse a alguma doença rara e todos seríamos libertados de seu manancial de tormento. Saboreei uma última tragada antes de apagar o cigarro e disse a mim mesma para ser racional. *Você não quer que ela morra, pensei, espreguiçando-me no assento de trás. Porque se ela morrer você perde toda a esperança de matá-la você mesma. E isso seria uma pena.*[590]

Para Sergio Gamonal e Pámela Prado, acosso institucional ou estrutural é aquele que resulta de uma especial forma de organização da empresa que torna o ambiente propício ao surgimento de situações de assédio. Dizem que Iñaki Piñuel y Zabala critica a expressão acosso institucional porque com ela estar-se diluindo na própria empresa a responsabilidade do *mobbing*, mas que

---

[587] HIRIGOYEN, M.-F. *El acoso moral en el trabajo:* distinguir lo verdadero de lo falso. p. 100.
[588] ROMERO RODENAS, M. J. Op. cit. p. 21-2.
[589] Título original: “The Devil Wears Prada”, direção de David Frankel, EUA, 2006. O próprio título já deixa antever o caráter diabólico ou infernal da personagem. Cenas de terrorismo psicológico podem ser vistas também em outra película intitulada *Terra Fria* (título original: “North Country”, direção de Niki Karo, EUA, 2005), embora a história (baseada em fatos reais) gire em torno mais do assédio sexual e da violência de gênero sofrida pela personagem Josey Aimes (interpretada por Charlize Theron) e que provocou a primeira ação judicial por assédio sexual nos EUA.
[590] WEISBERGER, Lauren. *O diabo veste Prada*. p. 14 (grifos do original).

admite a existência de empresas que denomina de “organizações tóxicas”, nas quais são maiores a possibilidades de ocorrência do fenômeno. Acrescentam que para o psicólogo espanhol Piñuel isto aparece nas empresas que implementam novas políticas de recursos humanos, baseadas na empregabilidade e que suprimem planos de cargos e salários, “deixando os empregados em uma situação de desamparo legal, precariedade jurídica e incertezas”, facilitando ao agressor as atitudes de acosso porque as vítimas estão mais desprotegidas e tornam-se vítimas do processo de *neomanagement* (“tipo de reengenharia humana que considera o ser humano como uma banal máquina adaptável, em relação com outras máquinas comuns, também ajustáveis”) e que visa a obter “a maior quantidade de utilidades reduzindo o número de trabalhadores”, resultando uma sobrecarga de trabalho que os empregados devem suportar se querem continuar na empresa. Já quanto ao acosso estratégico, dizem os professores chilenos tratar-se de “um meio utilizado pela empresa para livrar-se de um trabalhador que já não quer manter”, configurando “uma verdadeira decisão empresarial que utiliza o mobbing como uma ferramenta eficaz com o fim de propender a que o empregado se demita por não tolerar o ambiente hostil em que trabalha”.[591]

Diz Márcia Novaes Guedes que na hipótese do *mobbing* ascendente a violência de baixo para cima sói ocorrer “quando um colega é promovido sem a consulta aos demais, ou quando a promoção implica um cargo de chefia cujas funções os subordinados supõem que o promovido não possui méritos para desempenhar”.[592] Certamente o mesmo pode ocorrer quando o cargo de chefia é preenchido por alguém estranho ao grupo e/ou procedente de fora da organização, frustrando as expectativas dos seus integrantes que esperavam pela promoção, sendo comum, nestes casos, a prática de boicote ou de sabotagem por parte dos subordinados, em atitude que lembra a “rejeição do corpo estranho”. Hirigoyen afirma que essa modalidade de acosso não é muito considerada, mas, inobstante, “pode ser igualmente destrutiva”, esclarecendo que as vítimas desses casos “não sabem a quem se dirigir para defender-se:

[591] GAMONAL CONTRERAS, S.; PRADO LÓPEZ, P. Op. cit. p. 25-6.
[592] GUEDES, M. N. Op. cit. p. 37-8.

não aos sindicatos, naturalmente, nem tampouco à justiça, que não leva a sério esse tipo de queixa".[593]

Em se tratando do acosso horizontal, "a ação discriminatória é desencadeada pelos próprios colegas de idêntico grau na escala hierárquica", como diz Márcia Novaes Guedes, para quem os fatores desencadeadores são "a competição, a preferência pessoal do chefe porventura gozada pela vítima, a inveja, o racismo, a xenofobia e motivos políticos"[594] e o agressor pode ser tanto um único companheiro, como vários deles ou mesmo o grupo inteiro. Para Hirigoyen, o acosso horizontal é freqüente quando dois trabalhadores disputam a obtenção de um cargo ou uma promoção.[595] No entender de María José Romero Rodenas, em algumas ocasiões a pressão psicológica horizontal (com o consentimento ou passividade do empresário ou dos superiores hierárquicos) pode pretender que o indivíduo "adote os métodos de trabalho pelos quais se pautam os demais trabalhadores", como "uma reação grupal diante do temor de ser alterado o *status* do coletivo".[596] Acrescenta a mesma autora que esse assédio pode ainda "encobrir atitudes racistas, xenófobas ou sexistas", ou seja, busca tornar impossível a vida do trabalhador "pelo fato de pertencer a determinada etnia ou raça, por ser estrangeiro, em razão de suas inclinações sexuais ou, simplesmente, por pertencer a outro sexo", acrescentando que nessa modalidade horizontal também "podem estar presentes a inveja e o ciúme em relação ao acossado, pelo fato de destacar-se entre os demais companheiros, podendo ser candidato a promoções ou prêmios desejados por outros que se consideram com melhor direito".[597]

Agra Viforcos, Fernández Fernández e Tascón López trazem uma informação interessante, de que na doutrina alemã "o acosso institucional, procedente do próprio empresário, vincula-se à noção de 'criminalidade de

---

[593] HIRIGOYEN, M.-F. *El acoso moral en el trabajo:* distinguir lo verdadero de lo falso. p. 101.
[594] GUEDES, M. N. Op. cit. p. 36-7.
[595] HIRIGOYEN, M.-F. *El acoso moral en el trabajo:* distinguir lo verdadero de lo falso. p. 100.
[596] ROMERO RODENAS, M. J. Op. cit. p. 22.
[597] Idem, ibidem. p. 23. Noticia-se que em fevereiro de 2007 o juiz Eloy Hernández Lafuente, do 2º. Juizado Social de Ferrol (na Galícia, Espanha), proferiu a primeira sentença por acosso laboral horizontal, porque três trabalhadores da administração municipal teriam agido no sentido de conseguir que a vítima fosse destituída do seu cargo, mas tendo persistido o maltrato mesmo depois disso, tendo sido condenados a indenizar a vítima não apenas os três trabalhadores como o próprio ente municipal, este por omissão porque tinha ciência do assédio e não o impediu como também manteve a vítima marginalizada, segundo informação extraída do sítio <http://www.mobbing.nu> (Acesso em: 13 jun. 2007).

empresa', enquanto que o acosso entre companheiros leva ao conceito de 'criminalidade na empresa'."[598]

Com relação ao acosso misto, diz Hirigoyen ser "raro que um assédio horizontal persista se, em algum momento, não se opera como um assédio vertical descendente, dado que a hierarquia nada faz e deixa fazer", sendo ou tornando-se cúmplice do fato.[599] Salienta a autora francesa que quando alguém está na posição de bode expiatório (seja por iniciativa do superior hierárquico, seja dos colegas), essa qualificação espalha-se rapidamente por todo o grupo de trabalho, responsabilizando-se tal pessoa (a vítima) por tudo que vai mal e em pouco tempo ninguém mais a suporta e mesmo que alguns não endossem a opinião do grupo, não se atrevem a revelá-lo.[600]

José Luis González de Rivera y Revuelta, depois de analisar os vários aspectos do tema, faz um resumo conclusivo do fenômeno, afirmando que o assédio psicológico institucional "é uma situação prolongada de perseguição destrutiva no interior de uma organização, que se inicia e se mantém pela conjunção de três fatores: a personalidade da vítima, a do acossador e as características da própria organização". Sintetiza também os traços que identificam o acossador (que são "a necessidade de controle, a inveja e a reduzida capacidade para apreciar e estimular a excelência") e o acossado (neste caso, "o interesse prioritário por sua própria autenticidade, uma certa incapacidade para perceber e gerir a inveja e a necessidade de ser querido e apreciado"). Afirma ainda que para o agente ativo todos os traços da potencial vítima são detestáveis:

> a autenticidade, vê-a como desprezo pela autoridade, desinteresse pelo coletivo e tendência a fechar-se em si; a inocência, como uma atitude orgulhosa e insolente que não considera as pretensões e a situação dos demais; a dependência afetiva, como uma fraqueza que tem de aproveitar como primeiro ponto de ataque.[601]

Como reflexão final, recorda o mesmo autor que,

---

[598] AGRA VIFORCOS, B; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.; TASCÓN LÓPES, R. Op. cit. p. 47, nota de rodapé n. 81.
[599] HIRIGOYEN, M.-F. *El acoso moral en el trabajo:* distinguir lo verdadero de lo falso. p. 101.
[600] Idem, ibidem. p. 101.
[601] GONZÁLEZ DE RIVERA Y REVUELTA, J. L. Op. cit. p. 115.

> como o demonstram os estudos etológicos, a tendência ao *mobbing* forma parte da natureza. Quanto mais se pareça uma instituição a uma ninhada de ratos, mais provável é que o acosso tenha lugar em seu âmbito. É tarefa do esforço humano transformar suas coletividades e empresas em organizações que velem pelo desenvolvimento, a criatividade e o bem-estar de seus membros, e não só pela consolidação do poder de suas autoridades.[602]

Os autores referem-se, com pequenas variações, à existência de algumas fases distintas e demarcadas no processo de acosso psíquico, geralmente apoiando-se no pioneirismo de Heinz Leymann. Segundo González de Rivera, a partir dos estudos desse psicólogo alemão ficaram bem claras as quatro fases progressivas que integram seu completo desenvolvimento, observando, porém, que "a evolução destrutiva pode deter-se em qualquer de seus passos, seja por intervenção externa, seja por auto-emenda da equipe diretora, seja pela ação enérgica e decisiva do próprio afetado".[603] Esta última possibilidade, esclarece o autor, é a menos freqüente, tendo em vista que

> o acossado vai sofrendo uma transformação progressiva ao longo do processo, perdendo pouco a pouco sua fortaleza psíquica, sua capacidade de decisão e de esforço, sua influência sobre seu entorno e até sua saúde mental e física. Se não consegue reverter a situação na primeira fase ou, o mais tardar, no início da segunda, já será difícil que possa por si só sair-se bem da questão.[604]

Feitas tais considerações, arrola González de Rivera as quatro fases de desenvolvimento do acosso psíquico: a) conflito; b) estigmatização; c) intervenção; d) eliminação. Quanto à primeira, diz ele ser o conflito "inevitável nas organizações humanas e por isso todas têm mecanismos para regular suas manifestações e buscar-lhes solução", salientando que "a origem do acosso não está exatamente no conflito em si, mas sim na **perversão do conflito**", que se transforma em "um problema insolúvel e crescente, precisamente porque alguém bloqueia os seus mecanismos de solução e consegue que funcionem ao contrário", sendo que os mais hábeis acossadores "nem sequer necessitam que exista um conflito real; podem criá-lo a partir da

[602] GONZÁLEZ DE RIVERA Y REVUELTA, J. L. Op. cit. p. 116.
[603] Idem, ibidem. p. 172.
[604] Idem, ibidem. p. 172.

deturpação de um incidente ou mal-entendido em que o papel da vítima seja meramente secundário, ou podem simplesmente inventá-lo a partir do nada".[605]

Na segunda fase, ainda segundo González de Rivera, e uma vez eleita a vítima, inicia-se o assédio propriamente dito, sendo que "as técnicas básicas de acosso para a progressiva destruição psicológica de uma pessoa" incluem as seguintes atuações: a) submetê-la a acusações ou insinuações malévolas, sem permitir-lhe defender-se ou expressar-se, valendo-se inclusive da zombaria ou ridiculização pessoal; b) isolá-la de seus companheiros, privá-la de informações, interromper ou bloquear seu computador; c) desconsiderar e anular o seu trabalho, distorcer ou deturpar suas atividades e comentários, atribuindo-lhe motivação adulteradas ou vergonhosas; d) desmerecer seu rendimento, ocultar seus sucessos e êxitos, exagerar e divulgar, fora de contexto, todos seus erros, tanto reais quanto aparentes; e) comprometer sua saúde física e mental, mantendo-a sob pressão constante, criar-lhe tensões e frustrações, obrigá-la a trabalhar em lugares desagradáveis ou insalubres, mal iluminados e mal ventilados; f) estabelecer ofensas comparativas, mediante diferenças de trato, distribuição injusta ou desigual de tarefas ou atividades, de licenças, de prêmios ou retribuições etc.; g) dificultar o exercício de suas funções, fazê-la devorar o tempo e submetê-la a distrações físicas (ruído, música, tagarelice etc.), saltar a linha hierárquica, solicitar informação e dar instruções diretamente a um subordinado seu; h) proporcionar-lhe informação confusa ou contraditória, dar-lhe instruções equivocadas e cambiantes, dar-lhe muito trabalho ou muito pouco, exigir-lhe grandes resultados em uma tarefa para a qual não está qualificada ou, ao contrário, atribuir-lhe outras muito aquém de sua formação e capacidade.[606]

Uma vez iniciadas essas condutas, cada vez mais membros da organização as irão aplicando ao acossado, sendo que o acossador principal, geralmente um superior medíocre e narcisista, conjuga sua atividade persecutória com uma rara habilidade carismática de atrair outros ao seu jogo, nas palavras de González de Rivera.[607]

---

[605] GONZÁLEZ DE RIVERA Y REVUELTA, J. L. Op. cit. p. 173 (grifos do original).
[606] Idem, ibidem. p. 174-5.
[607] Idem, ibidem. p. 175.

"Depois de ser objeto, por algum tempo, de desdém, repugnância e desatenção, alvo de comentários e rumores, [...] a vítima começa já a se tornar incômoda para todo o mundo", assevera José Luis González de Rivera y Revuelta, acrescentando:

> o próprio acossado, que talvez no início pôde suportar a situação com acerto e integridade, está tenso e depressivo, padece de crises de nervos em público, torna-se irascível e suscetível, rompe a chorar em meio a uma reunião e, em geral, dá mostras de que a situação o está afetando psicologicamente. Este é o momento preciso que marca o início da terceira fase: a intervenção oficial.[608]

Essa é a etapa em que a vítima passa a ser um "problema" para a organização, pois a situação está afetando muitas pessoas e o trabalho, conclui-se que algo precisa ser feito, alguma atitude precisa ser tomada, a instituição resolve intervir porque aquela pessoa é sabidamente problemática "por ser um inadaptado, conflitivo e difícil".[609] Neste ponto, com a intervenção institucional, surgem as recomendações e propostas de solução, como a sugestão para assumir outro posto, geralmente pior.

Próximo ao final desta terceira fase, conforme González de Rivera, já começam a ser feitos ajustes e tomadas decisões que afetam o acossado, mas sem seu conhecimento e sua participação,[610] iniciando-se a quarta e última etapa: a da eliminação.

Ao chegar o quarto momento, "é muito provável que o empregado já tenha tido vários afastamentos mais ou menos longos por doença, tenha gastado todas suas férias e licenças sem salário e que tenha experimentado várias possibilidades de trabalhar em outro local", como salienta o citado autor, mas, "infelizmente, sua empregabilidade externa diminuiu ao longo do processo de acosso", e não raras vezes os acossadores perseguem sua vítima "além dos estritos limites da instituição: más referências, maledicências e desqualificações precedem e seguem o acossado onde quer que procure uma saída".[611] Neste ponto, se a vítima ainda não conseguiu, por si só, desvencilhar-se da situação, acaba sendo marginalizada por seus superiores,

---

[608] GONZÁLEZ DE RIVERA Y REVUELTA, J. L. Op. cit. p. 178.
[609] Idem, ibidem. p. 178.
[610] Idem, ibidem. p. 179.
[611] Idem, ibidem. p. 180-1.

explica González de Rivera, com a atribuição de “tarefas e funções carentes de conteúdo, privando-a de toda responsabilidade e influência e prescindindo dela para qualquer reunião sobre organização ou política interna”, concluindo o autor: “em ocasiões, acaba aqui o ataque, e o acossado, transformado em um fantasma de si mesmo, vegeta o melhor que pode até que chegue a sua aposentadoria por idade”.[612] Se, porém, o assédio persiste, necessitam-se novos afastamentos por doença, que podem acabar com uma declaração de invalidez permanente e a concessão de aposentadoria, como expõe González de Rivera, para quem “a fase de eliminação pode acabar com a abrupta renúncia ao posto de trabalho, com a incapacidade ou morte por enfermidade física repentina e grave ou com o suicídio da vítima”.[613]

Carlos Guillén Gestoso e seus companheiros de estudo, por outro lado, apontam a existência de cinco fases no decorrer do processo de *mobbing*: a) a dos incidentes críticos, que ainda não constituiria o acosso propriamente dito, caracterizando-se pela ocorrência de conflitos e desentendimentos que em certo momento atingem um grau mais elevado; b) a do assédio e estigmatização: quando o assédio se desenrola mediante comportamentos que ganham relevância pela sua repetição e a vítima é estigmatizada pela manipulação agressiva; c) a da intervenção da direção: momento em que o assédio passa a ser visto como um problema da organização, cuja causa é a vítima que, estigmatizada, é considerada culpada pelo que acontece, converte-se na “ovelha negra”; d) a do pedido de ajuda especializada e do diagnóstico incorreto: sendo complexo o diagnóstico do *mobbing*, costumam ser feitos diagnósticos equivocados, o indivíduo considera-se culpado do seu assédio, passando a ser considerado desajustado ou louco, com a destruição da sua imagem e da sua carreira profissional; e e) a da saída da organização: a vítima pede transferência, disponibilidade e pode chegar ao suicídio; a que resiste na organização, entra em uma espiral de estresse em face de muitos e prolongados afastamentos por doença que afetam sua produtividade, aumentando as probabilidades de despedida.[614]

---

[612] GONZÁLEZ DE RIVERA Y REVUELTA, J. L. Op. cit. p. 181.
[613] Idem, ibidem. p. 181. O autor informa que cerca de 20% dos suicídios decorrem de causas laborais.
[614] GUILLÉN GESTOSO, C. *et al.* Op. cit. p. 20-1.

Os autores costumam também se inspirar no conceito que Heinz Leymann elaborou para o *mobbing* para daí extrair os seus elementos caracterizadores. Conforme noticia Velázquez Fernández, Leymann teria descrito o *mobbing* como

> uma situação em que uma pessoa (ou em raras ocasiões um grupo de pessoas) exerce uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e recorrente (como média, uma vez por semana) e durante um tempo prolongado (como média, uns seis meses) sobre outra pessoa ou pessoas no local de trabalho, com a finalidade de destruir as redes de comunicação da vítima ou vítimas, destruir sua reputação, perturbar o exercício dos seus trabalhos e conseguir que finalmente essa pessoa ou pessoas acabe abandonando o lugar de trabalho.[615]

González de Rivera, de seu turno, atribui a Leymann a seguinte definição, já exposta anteriormente e aqui repetida para melhor comparação:

> O *mobbing* ou terror psicológico no âmbito laboral consiste na comunicação hostil e sem ética, dirigida de maneira sistemática por um ou vários indivíduos contra outro, que é assim levado a uma posição de indefensabilidade e desamparo e zelosamente nela mantido. Essas atividades têm lugar de maneira freqüente (como critério estatístico, pelo menos uma vez na semana) e durante um longo tempo (pelo menos seis meses). Em razão da elevada freqüência e duração da conduta hostil, este maltrato acaba por resultar em considerável miséria mental, psicossomática e social.[616]

Do confronto entre esses dois textos constata-se que são pequenas as discrepâncias, deles podendo ser extraídos alguns elementos comuns: o agente ativo pode ser uma ou várias pessoas; o grau de violência psicológica é elevado; a prática é sistemática, freqüente e prolongada; o objetivo é a destruição da vítima.

Desses conceitos devem ser analisadas em particular as referências à **freqüência** e à **duração** do acosso psíquico. Quando Leymann se refere aos ataques ocorrerem pelo menos uma vez por semana, ele o faz exatamente como critério simplesmente estatístico ou de média exemplificativa, para fins

---

[615] VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M. Op. cit. p. 47. Informa ainda o autor que esse foi o conceito acolhido pela Nota Técnica Preventiva n. 476 do "Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo" da Espanha.

[616] GONZÁLEZ DE RIVERA Y REVUELTA, J. L. Op. cit. p. 40 (o grifo não é do original). Esclarece o autor, na seqüência,que essa "comunicação hostil e aética" significa não apenas os insultos diretos, mas também as insinuações, comentários e alusões mal intencionadas e ainda os atos de não-comunicação (como ignorar uma saudação, não responder a uma pergunta, agir como se o outro não estivesse presente etc.).

meramente orientativos, sendo óbvio que o fenômeno poderá caracterizar-se com uma freqüência menor ou variável, sem observar um padrão exato. Precisamente o mesmo se dá com respeito à duração de pelo menos seis meses, pois parece fora de dúvida que o acosso possa ser caracterizado em um período de tempo menor, desde que presentes e identificados todos os seus demais elementos, caso contrário não seria admitido nas hipóteses em que um empregado, ainda que vítima das mais sérias agressões psicológicas, ainda não tivesse ao menos completado seis meses de trabalho. Não se pode negar que muitas vezes as atitudes de assédio ocorrem já a partir dos primeiros dias de trabalho, o que é mais ou menos comum na situação de acosso vertical ascendente em que um novo chefe, imposto aos empregados pela direção da organização, não é por eles aceito e é desde logo rejeitado e alvo de toda uma série de comportamentos hostis e desrespeitosos com o objetivo de tornar insuportável a sua presença naquele ambiente. Poder-se-ia até pensar em uma espécie de **acosso-relâmpago**, modalidade em que o assédio restaria caracterizado em um espaço de tempo bastante curto em razão das pressões serem muito fortes, intensas, e ocorrerem com muita freqüência, quase que ininterruptamente.

Estudiosos do tema também costumam fazer referência a uma grande contribuição de Leymann consistente em fazer uma "descrição operativa" dessa ação, formando uma lista com 45 atividades características do *mobbing*. Essa lista, elaborada sob a forma de perguntas e conhecida como *LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terrorization)*, é muito útil na identificação do acosso psíquico e veio a ser ampliada por González de Rivera, que lhe acrescentou mais 15 comportamentos.[617]

Esse médico e professor espanhol classificou essas atividades em cinco grandes grupos, que ele chama de "as cinco manobras principais para destruir um bom profissional" e que são as seguintes: a) limitar sua comunicação: o acossador estabelece autoritariamente o que pode ou não pode ser dito e a

[617] GONZÁLEZ DE RIVERA Y REVUELTA, J. L. Op. cit. p. 41-2. Observa a seguir o autor que as condutas de *mobbing* variam um pouco segundo os diferentes ambientes e países, alertando para o fato de que a lista de Leymann "não deve considerar-se como a Bíblia", mas, sim, "como um instrumento adaptável e aperfeiçoado segundo as circunstâncias", citando que na Alemanha Carmen Knorz e Dieter Zept refizeram essa lista e depois Rolf Von Dick e Ulrich Wagner a reduziram para quatro itens. Essas listas encontram-se nos Anexos I, II e III desta Dissertação.

vítima não tem o direito de se expressar e ser ouvido; b) limitar seu contato social: não se dirige a palavra à vítima, que é isolada de seus companheiros e de quem são cortadas as informações; c) desprestigiar sua pessoa diante dos companheiros: fazer brincadeiras e escárnio sobre a vítima, sua família, suas origens etc.; d) desprestigiar e desacreditar sua capacidade profissional e laboral: são atribuídas à vítima tarefas muito acima ou muito abaixo da sua capacidade, ou não se lhe permite fazer nada; seus menores erros ou defeitos são criticados; seu trabalho e sua capacidade profissional são depreciados; e e) comprometer sua saúde: independentemente dos ataques diretos, a simples sujeição a um regime de acosso psíquico já produz efeitos adversos (psicológicos e psicossomáticos).[618]

Aspecto interessante é levantado por Marcus de Oliveira Kaufmann ao se referir à caracterização do assédio moral "com um potencial agressivo em dobro", naqueles casos em que a vítima "é empregado integrante, de forma simples ou coletiva, de representações unitárias de trabalhadores".[619] Para esse autor, a circunstância do empregado desempenhar tal papel

> explicaria, em muitas hipóteses, a origem ou o porquê da prática de atos qualificados sob o título de assédio moral pelo empregador, que se vê afrontado pelo fato de se criar, no seio de seu empreendimento, organizações de tutela dos direitos e interesses dos trabalhadores.[620]

O referido autor, como se observa, em seu estudo deteve-se mais no exame do acosso em relação ao trabalhador que, não sendo titular de uma representação tipicamente sindical, é, todavia, representante (isolado ou não) dos seus colegas perante a empresa ou algum de seus órgãos.[621] Marcus Kaufmann arrola uma série de comportamentos patronais que configurariam o acosso psíquico a esse empregado em especial, dentre os quais podem-se extrair, resumidamente, os seguintes: começar reuniões amedrontando quanto

---

[618] GONZÁLEZ DE RIVERA Y REVUELTA, J. L. Op. cit. p. 41-2.
[619] KAUFMANN, Marcus de Oliveira. *Perspectivas da utilização do assédio moral na proteção e defesa de representantes unitários e não-sindicais de trabalhadores no local de trabalho*. p. 92.
[620] Idem, ibidem. p. 92.
[621] Refere-se Kaufmann aos chamados "representantes eleitos (unitários e não-sindicais)" de que trata a letra *b* do art. 3º. da Convenção n. 135 da OIT, no Brasil aprovada pelo Decreto Legislativo n. 86/89 e promulgada pelo Decreto n. 131/91 (op. cit. p. 69 e ss.). Seria exemplo dessa categoria o porta-voz dos trabalhadores previsto no art. 11 da Constituição da República brasileira, *verbis*: "nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores".

ao desemprego; sobrecarregar o empregado de tarefas de modo a impedi-lo de se dedicar às funções representativas; sonegar informações imprescindíveis à atuação desse trabalhador; ignorar o empregado ou isolá-lo do contato com os demais colegas; desviar o representante de suas funções ou retirar-lhe o material de trabalho; trocar o empregado de turno repentinamente; não promover esse empregado ou premiar outro que não tem função representativa; insinuar que o representante passa por problemas psicológicos; divulgar boatos contra a moral do trabalhador, desacreditando-o perante os colegas representados.[622]

Ora, se é certo que isso pode se dar com relação a essa modalidade de empregado representante dos trabalhadores, é correto igualmente que o mesmo poderá suceder em outras situações de representação profissional, as mais variadas, previstas em lei, em convênios coletivos ou mesmo em regulamentos da empresa. Com o objetivo de embaraçar a atuação representativa do empregado, impedindo-lhe ou dificultando-lhe o exercício dessa função, poderá o empregador cometer atos de acosso psíquico também contra trabalhadores investidos de mandato sindical[623], assim como contra empregados que integrem a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CLT, art. 164), as Comissões de Conciliação Prévia (CLT, arts. 625-A e ss.) e outros organismos representativos externos (intersindicais) ou internos que, com finalidades diversas, algumas vezes são instituídos pela via da negociação coletiva. Em casos tais, o assédio dirige-se de forma **imediata** à pessoa do empregado (pois este personifica a representação) e de forma **mediata** à própria representatividade e à classe obreira.

Uma vez detonado o processo de acosso psíquico, não tardam a surgir as suas desastrosas conseqüências. Estudando os sintomas clínicos do assédio, diz González de Rivera que desse ponto-de-vista as suas repercussões podem ser classificadas entre as síndromes crônicas de estresse, adicionando que “a clínica da síndrome de acosso vai-se instaurando de maneira progressiva, atravessando uma série de estágios de duração muito variável”, sendo que geralmente “cada um dos diferentes estágios clínicos

[622] KAUFMANN, M. de O. Op. cit. P. 92-3.
[623] A hipótese caracterizaria mesmo a chamada “prática de atos anti-sindicais”, repudiada pelo Direito.

coincide mais ou menos com as diversas fases do acosso, às quais corresponde como uma resposta reativa".[624] Dentro da plena evolução do processo o autor distingue as seguintes etapas: a) **estágio de auto-afirmação**, que corresponde ao início do assédio, quando a vítima ainda "não sabe que o é, está convencida de que tem razão e apresenta resistência e confrontação à outra parte"; b) **estágio de desconcerto**: a vítima fica desnorteada e "começa a duvidar da sua versão do conflito e a não entender o que se passa", sendo que esse elemento da cognição tardia "é um dos maiores obstáculos para a identificação, tratamento e prevenção desta síndrome", ocorrendo uma "paulatina perda de segurança e confiança em si mesmo"; c) **estágio depressivo**, que corresponde à fase adiantada da estigmatização, quando a vítima perde a confiança em si mesma, em sua realidade e vigor, perde a auto-estima, auto-analisa-se para tentar descobrir o que pode ter feito de errado; neste ponto, "sua concentração diminui e sua motivação se apaga; as alterações do sono se intensificam; sente-se estranho e distante com sua família e amigos; pode começar a beber"; d) **estágio traumático ou de estresse-ansiedade**: "coincide com a fase de intervenção, ainda que possa apresentar-se antes e também preceder ou alternar-se com a fase depressiva"; aqui, o acossado "pode tornar-se agressivo e ter reações contraditórias de 'fugir para adiante', o que consiste em trabalhar mais horas e com maior dedicação, como tentando recuperar à força o sentido de gratificação em seu trabalho"; e e) **estágio de estabilização crônica**, que se caracteriza "por uma sintomatologia mista que compreende sintomas depressivos, psicossomáticos e de estresse pós-traumático", apresentando, no âmbito do trabalho, períodos de "absenteísmo, afastamentos médicos prolongados e mudanças bruscas de ambiente laboral", podendo a incapacidade laborativa chegar a ser total.[625]

Marcus Kaufmann diz que o assédio moral é caracterizável por alguns procedimentos concretos e outros nem tanto. Os primeiros, diz ele, consistem em comportamentos como

> um rigor excessivo, a exigência de tarefas inúteis ou degradantes, a desqualificação, críticas em público, isolamento, inatividade forçada, ameaças, exploração de fragilidades psíquicas e físicas, limitação ou

[624] GONZÁLEZ DE RIVERA Y REVUELTA, J. L. Op. cit. p. 185.
[625] Idem, ibidem. p. 186-8.

> coibição de qualquer inovação ou iniciativa do trabalhador, obrigação de realizar autocríticas em reuniões públicas, exposição ao ridículo (como incluir o empregado no rol daqueles com menor produtividade), divulgação de doenças ou problemas pessoais de forma direta e pública.[626]

Já os procedimentos não tão concretos, segundo o referido autor, são compostos por

> gestos, comportamentos obsessivos e vexatórios, humilhações públicas e privadas, amedrontamento, ironia, sarcasmos, sorrisos, suspiros, trocadilhos, indiferença à presença, silêncio forçado, a sugestão da demissão, ausência de serviços ou a cobrança de tarefas impossíveis ou de dificílima (além do que se espera com o esmero do empregado) realização, controle do tempo no banheiro [...].[627]

Quanto ao tratamento da síndrome do assédio psicológico, González de Rivera afirma que no exame dos casos que lhe são levados a maioria dos médicos "inclui em seu diagnóstico o termo 'estresse laboral' e receita geralmente uma combinação de ansiolíticos e antidepressivos, buscando ao menos um alívio sintomático", enquanto que quase todos os psiquiatras e psicólogos "continuam[628] seguindo a velha escola que coloca toda a ênfase no próprio paciente, mais do que nas condicionantes patológicas do entorno", salientando que "a síndrome do acosso é uma resposta acomodativa do mais normal a uma situação anormal traumática e estressante" e que no geral "são muito pouco as pessoas que podem conservar seu equilíbrio psíquico nestas circunstâncias".[629] Prescreve este médico que "o tratamento em longo prazo deve aguardar que se resolva a situação de crise, e para isso há que se tratar rápida e eficazmente o sofrimento imediato", devendo a técnica terapêutica seguir os seguintes passos: a) manter a calma; b) minimizar o dano; c) compreender a situação; d) definir a condição; e e) agir, não reagir.[630]

No pertinente às conseqüências do acosso, Agra Viforcos, Fernández Fernández e Tascón López de pronto alertam para o fato de que é possível afirmar, "sem risco de incorrer em excesso de pessimismo", que "o resultado final (e fatal) poderá ser, em certos casos, o suicídio do acossado", na medida

---

[626] KAUFMANN, M. de O. Op. cit. p. 92.
[627] Idem, ibidem. p. 92.
[628] Ressalva o autor que está escrevendo isso no ano de 2001.
[629] GONZÁLEZ DE RIVERA Y REVUELTA, J. L. Op. cit. p. 191.
[630] Idem, ibidem. p. 192.

em que a pressão exercida "pode ser tão insuportável e angustiante" que a vítima prefira tirar-se a vida, pois "a desesperança e o sentimento de ter-se tornado um inútil" conduzem a vítima ao suicídio".[631] Tais autores catalogam as conseqüências do acosso em efeitos relativos ao acossado, efeitos para a empresa e efeitos para a sociedade. Quanto às conseqüências para a vítima, afirmam que ela irá "padecer de uma série de efeitos negativos que afetam praticamente todos os aspectos da sua existência, incidindo tanto na sua saúde física e psíquica quanto em seu trabalho e em suas relações sociais e familiares".[632] Para a empresa, dizem os autores, o desenvolvimento de condutas de acosso em seu âmbito resulta antieconômico, visto que tais comportamentos "atuam nas variáveis organizacionais de forma 'contra-produtiva', pois repercutem no rendimento dos sujeitos implicados diretamente ou indiretamente na relação perversa, degradam o ambiente de trabalho e favorecem a ocorrência de acidentes".[633] Afirmam ainda esses autores que o *mobbing* atinge também a sociedade em seu conjunto, pois a comunidade deverá absorver os custos dos afastamentos e tratamentos médicos dos trabalhadores, os gastos com medicamentos e as despesas da seguridade social, representando uma "sangria para o sistema de proteção social".[634]

Hádassa Ferreira aponta as conseqüências sobre a saúde do trabalhador como as mais perceptíveis e que geram os piores efeitos, reportando-se à pesquisa feita por Margarida Barreto com 870 vítimas do assédio moral, segundo a qual

> 100% das mulheres apresentam crises de choro, enquanto 100% dos homens nutriam idéias suicidas; dores generalizadas acometem 80% das vítimas, de ambos os sexos, sendo que depressão e distúrbios do sono são sintomas que mais de 60% das vítimas reclamam.[635]

A médica costarriquenha Wanda E. Soto Vázquez sustenta que a violência institucional é um negócio não lucrativo,[636] seja para a organização,

---

[631] AGRA VIFORCOS, B; FERNÁNDES FERNÁNDEZ, R; TASCÓN LÓPEZ, R. Op. cit. p. 85-6.
[632] Idem, ibidem. p. 87.
[633] Idem, ibidem. p. 97.
[634] Idem, ibidem. p. 101.
[635] FERREIRA, H. D. B. Ob. cit. p. 72-3. Outras e interessantes pesquisas feitas pela médica do trabalho Margarida Maria Silveira Barreto podem ser encontradas em AGUIAR, A. L. S. Op. cit.
[636] SOTO VÁZQUEZ, Wanda E. *Un negocio no lucrativo:* la violencia institucional. Artigo publicado em 17-4-2005, disponível em <http://www.mobbing.nu>. Acesso em: 13 jun. 2007.

seja para a própria sociedade. De seu lado, o professor americano (Stanford) de economia Robert I. Sutton escreveu um livro (*The no asshole rule: building a civilized workplace and surviving one taht isn't*) sobre os problemas com colegas e chefes malvados, analisando o fator *asshole* (idiota) nas organizações, em certa entrevista[637] afirmou que "um *asshole* é alguém que aterroriza, humilha e rouba a energia dos demais no ambiente de trabalho. Não importa em que degrau da hierarquia ele esteja, os danos às empresas são enormes". O professor dá, como exemplo, a queda em poucos dias de 22% no curso das ações da *Cerner Corporation* depois que se tornou público um *e-mail* pelo qual o diretor-presidente Neal Patterson exigiu a demissão de gerentes com palavras duras. Recomenda ele que as empresas não devem ser tolerantes com esse tipo de pessoas e que os funcionários rodeados devem absolutamente manter-se distantes emocionalmente e não atrair para si a vilania.

Na opinião de Carlos Guillén Gestoso *et al*., as mais conhecidas conseqüências do acosso psíquico são de ordem pessoal, organizacional e sociais ou comunitárias. Dentre os efeitos *pessoais*, citam os autores quatro grupos: a) de **nível psicológico**: ansiedade; sentimentos de impotência, fracasso e frustração; baixa auto-estima; distorções cognitivas; dificuldades de concentração e para dirigir a atenção; comportamentos substitutivos, como dependência de drogas e outros vícios; quadros depressivos; transtornos de paranóia; atitudes suicidas; transtornos de estresse pós-traumático; síndrome de fadiga crônica; b) de **nível físico**: dores; transtornos funcionais; transtornos orgânicos; c) de **nível social e profissional**: suscetibilidade e hipersensibilidade a críticas; desconfiança; condutas de isolamento, esquiva e retraimento; agressividade, hostilidade, ira, rancor; desejos de vingança; perda de apoio social (conforme seja possível manter suas redes de apoio, a saúde será menos afetada); abandono da organização; precariedade econômica;

[637] *O vírus Fisling é contagioso*, entrevista feita por Elke Hartmann-Wolff publicada na revista *Focus Magazin* (tradução livre de Fernanda Dominoni Simm). O professor tem-se empenhado em uma luta contra os tiranos no ambiente laboral e em seu livro propõe sanções para os déspotas nos locais de trabalho, tendo deixado a *Harvard Business School Press* porque ali não lhe permitiram usar a expressão "asshole" no título (em linguagem vulgar ou chula, ela tem o significado de *cu*). Nessa obra, o autor indica alguns métodos para reconhecer um *asshole*, como se tornar um e como se harmonizar com ele, além de dar conselhos às empresas e ensinar como calcular o custo de um *asshole*. Outras notas sobre o livro estão disponíveis no sítio <http://blog.guykawasaki.com>.

perda da empregabilidade; e d) de **nível familiar**: ter em casa uma pessoa que está amargurada, desmotivada, com algum transtorno psiquiátrico ou com algum vício, faz aumentar os problemas com o parceiro e com os filhos.[638]

Relativamente às conseqüências para a organização, os citados autores apontam as seguintes: a) quanto ao desenvolvimento do trabalho, diminuem a quantidade e a qualidade; b) o trabalho em grupo torna-se mais dificultoso e perde eficiência; c) os circuitos de informação e comunicação se deterioram; d) aumenta o absenteísmo; e) há uma perda de energia no trabalho; f) o clima social é afetado: não havendo relações interpessoais positivas, perde-se a coesão e a colaboração entre os empregados; e f) o número de acidentes do trabalho aumenta: existe uma relação entre o ambiente de trabalho e o acréscimo de acidentes, em face de negligências, descuidos e mesmo acidentes voluntários.[639]

Finalmente, quanto às repercussões na sociedade ou na comunidade referem-se os autores ao impacto econômico em razão da baixa produtividade, aos custos da assistência médica e dos benefícios por invalidez permanente, além de outros.[640]

Por conseguinte e em conclusão, advertem ainda os mesmos autores que o acosso psíquico é um problema de grande incidência na sociedade, tanto por suas conseqüências como pela sua freqüência, o que torna necessária a adoção de intervenções dirigidas à sua prevenção.[641]

Os esforços para prevenir a ocorrência do acosso psíquico, com todos seus efeitos nefastos de ampla irradiação, competem ao Estado, às entidades sindicais e órgãos assemelhados e a toda sociedade, mas especialmente aos empregadores, sejam empresas e entidades privadas, sejam organismos de natureza pública.

---

[638] GUILLÉN GESTOSO, C. *et al.* Op. cit. p. 21-2.
[639] Idem, ibidem. p. 22.
[640] Idem, ibidem. p. 22-3.
[641] Idem, ibidem. p. 23.

III.2.5 – Comprovação do Assédio na Esfera Judicial

Uma vez identificados os objetivos do acosso psíquico e como ele se manifesta no âmbito laboral, cabe analisar o aspecto da prova da ocorrência desse fenômeno, o que nem sempre é fácil exatamente em função das suas características, da natureza dos bens jurídicos por ele afetados e do meio em que ocorre.

Um interessante estudo a respeito do tema é o feito por José Fernando Lousada Arochena, que defende uma flexibilização do ônus da prova da lesão dos direitos fundamentais. Como diz o autor, "a efetividade judicial de qualquer direito é uma questão intimamente relacionada com a sua prova", ônus de quem ostenta um direito e cuja distribuição é normalmente feita "considerando a quem interessa a prova de cada um dos fatos jurídicos em litígio", critério que (mesmo atenuado em uma relação caracterizada pela desigualdade real das partes, como a trabalhista) se mostra insuficiente quando se trata de demonstrar uma discriminação ou uma lesão de direitos fundamentais do trabalhador. Segundo o autor, isso se dá por duas circunstâncias: primeiro, porque no caso trata-se de "condutas de grande variedade teórica e prática, o que permite falar de '*conduta(s) poliforma(s)*', ou, em outras palavras, '*não correspondem a um paradigma ou padrão comum que possa facilmente evidenciar-se*'" e depois porque "são condutas habitualmente mascaradas por uma aparência de legitimidade", vale dizer, não se apresentam como realmente são mas de forma encoberta ou oculta, salvo raras exceções.[642]

José Fernando Lousada comenta a orientação seguida pelo Tribunal Constitucional espanhol, segundo a qual nestas hipóteses não basta a mera alegação de vulneração do direito, cabendo ao trabalhador trazer um indício razoável de que o ato do empregador lesionou seu direito fundamental, de modo a ser possível deduzir-se a possibilidade de que a violação tenha ocorrido, competindo-lhe ainda formular um começo de prova destinado a demonstrar o "motivo oculto" do ato patronal. Uma vez atendido esse

[642] LOUSADA AROCHENA, José Fernando. *La jurisprudencia constitucional sobre la prueba de la discrminación y de la lesión de derechos fundamentales*. p. 35-6 (grifos do original). Reiterou mais tarde esse posicionamento em trabalho mais específico (La prueba de la discriminación y del acoso sexual y moral en el proceso laboral. *Evocati Revista*, n. 18, s.p., jun., 2007. Disponível em: <http://www.evocati.com.br/evocati/artigos.wsp?tmp_codartigo=123>).

indispensável pressuposto, prossegue o autor, recai sobre o empregador o ônus de provar que sua atuação teve causas reais e lícitas e não objetivou a lesão a direito fundamental, afastando assim a aparência lesiva criada pelos indícios, cabendo-lhe demonstrar que os motivos do seu ato por si mesmos justificam de forma objetiva, razoável e proporcional a decisão, eliminando toda suspeita de que esta dissimulou ou ocultou a lesão a um direito fundamental do trabalhador. Essa orientação, segundo o autor, busca atenuar, facilitar ou flexibilizar o ônus probatório do autor enquanto amplia o do demandado, não caracterizando uma simples e automática inversão do *onus probandi*.[643]

Também no Brasil já se decidiu em sentido semelhante. O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª. Região, analisando a questão da prova do dano moral, assentou que "não se exige a prova efetiva do dano produzido ao psiquismo da vítima ou à sua honra subjetiva, dada a dificuldade de se constatar abalos dessa ordem." Todavia, diz ainda o julgado, devem ser robustamente provados "os fatos potencialmente lesivos à esfera moral do indivíduo, ou seja, aqueles invocados como suporte do dano e da indenização conseqüente, de cuja mera ocorrência possibilitam, com grande segurança, concluir pela existência de dano moral".[644] É oportuna a referência a outra decisão, segundo a qual "o dano causado aos bens imateriais do indivíduo [...] prescinde de prova, pois este se encontra *in re ipsa*, o que significa dizer que a dor moral se prova por si mesma", cabendo demonstrar apenas "o fato causador do dano" e evidenciado este "tem-se por ocorrida a lesão ao acervo extrapatrimonial do indivíduo".[645]

Em outro ponto de seu trabalho, sustenta José Fernando Lousada que nessa matéria o órgão judicial deve adotar uma posição ativa como garantidor dos direitos fundamentais em questão. Diz ele que

> não basta a flexibilização do encargo probatório, permitindo o mecanismo da prova de indícios ou do princípio de prova, porém, mais do que isso, há que se facilitar a sua obtenção. Dito em termos mais claros, os fatos constitutivos dos indícios de discriminação ou do começo de prova não ficam submetidos exclusivamente ao princípio

[643] LOUSADA AROCHENA, J. F. *La jurisprudencia constitucional sobre la prueba de la discriminación y de la lesión de derechos fundamentales*. p. 38. Também em *La prueba de la discriminación y del acoso sexual y moral en el proceso laboral.* s.p.
[644] Acórdão n. 20070131567, relatora juíza Ivani Contini Bramante.
[645] Tribunal Regional do Trabalho da 10ª. Região, autos n. 00955-2006-010-10-00-3, relatora juíza Maria Regina Machado Guimarães.

> de produção da prova a cargo da parte. O órgão judicial deve intervir para facilitar a comprovação de tais fatos.[646]

Quanto às exigências de objetividade, racionalidade e proporcionalidade a fundamentar o ato patronal supostamente violador de direito fundamental, é questão ligada ao direito substantivo, no aspecto da limitação do conteúdo essencial dos direitos fundamentais, como diz José Fernando Lousada, que acrescenta: são valoradas conforme um juízo de razoabilidade que, no âmbito laboral, tem-se depurado em um exame da necessidade em sentido estrito.[647]

Tratando da matéria no campo específico dos assédios sexual e moral em debate no processo do trabalho, afirma esse mesmo magistrado espanhol que a prova do assédio é a que mais se ajusta a essa teoria, isto em razão da

> transcendental importância da prova de indícios na demonstração de um acosso moral, onde, por definição, o acossador pretende, com uma finalidade perversa, a destruição da vítima. Como o componente intencional não costuma se manifestar de maneira direta, a prova de indícios erige-se habitualmente como a única forma de provar tal elemento volitivo, daí justamente a sua extraordinária importância.[648]

No mesmo sentido é o magistério de María José Romero Ródenas, para quem, no caso de acosso moral no trabalho,

> compete ao trabalhador comprovar indiciariamente os fatos que a seu juízo encerram a intimidação psicológica denunciada, tais como a não atribuição de tarefas, o seu isolamento, a designação de funções sem conteúdo real ou prático etc., após o que a empresa tem de comprovar que existe uma explicação razoável e lógica para tais atuações, alheias por completo à violação dos direitos fundamentais invocados.[649]

Não é diferente o posicionamento de Alice Monteiro de Barros, que sublinha a dificuldade de comprovação de algumas condutas configuradoras do assédio moral, afirmando ainda que “incumbe à vítima apresentar indícios que levem a uma razoável suspeita, aparência ou presunção da figura em exame” e

---

[646] LOUSADA AROCHENA, J. F. *La jurisprudencia constitucional sobre la prueba de la discriminación y de la lesión de derechos fundamentales*. p. 43. Ainda em *La prueba de la discriminación y del acoso sexual y moral en el proceso laboral.* s.p.

[647] Idem, ibidem. p. 50. Da mesma forma em *La prueba de la discriminación y del acoso sexual y moral en el proceso laboral.* s.p.

[648] LOUSADA AROCHENA, J. F. *La prueba de la discriminación y del acoso sexual y moral en el proceso laboral.* s.p.

[649] ROMERO RÓDENAS, M. J. Op. cit. p. 81.

o demandado, de seu lado, “assume o ônus de demonstrar que sua conduta foi razoável, isto é, não atentou contra qualquer direito fundamental”, salientando que é nesse sentido que se orienta a recente legislação francesa acerca da questão.[650]

Em outros países caminha-se na mesma direção. Na Espanha, já há algum tempo há na lei processual trabalhista uma disposição que se aproxima dessa teoria, embora tratando da tutela dos direitos de liberdade sindical. Segundo o art. 179.1 da Ley de Procedimiento Laboral, uma vez constatada a existência de indícios de que houve violação da liberdade sindical, caberá ao demandado dar uma justificação objetiva e razoável, suficientemente provada, das medidas adotadas e de sua proporcionalidade. Informa José Luis Ugarte Cataldo a introdução no Código do Trabalho do Chile (art. 491) de regra muito semelhante, porém já voltada para a questão mais ampla da violação dos direitos fundamentais, segundo a qual quando dos antecedentes apresentados pela parte denunciante resultem indícios suficientes de que houve a vulneração de direitos fundamentais, caberá ao denunciado explicar os fundamentos das medidas adotadas e da sua proporcionalidade.[651]

Ángel Jurado Segovia, tratando da caracterização jurídica do acosso moral no trabalho à luz da jurisprudência espanhola, relaciona alguns indícios costumeiramente apontados nos julgados como demonstração da existência do assédio e do objetivo perverso de destruição da vítima, salientando, contudo, que nenhum desses fatores, isoladamente considerados, teriam por si sós essa relevância, mas que será provavelmente a valoração global de alguns deles (e de outros que estejam presentes em cada caso concreto) que levará a uma conclusão. Indica o professor da Universidade Ilhas Baleares os seguintes indícios ou critérios utilizados pela jurisprudência para determinar se se está ou não diante do acosso psíquico no local de trabalho: a) a essência da reiteração, persistência e a proximidade e conexão lógica no tempo dos fatos e comportamentos provados; b) a natureza diversa dos comportamentos e condutas que se repetem no tempo; c) o uso das prerrogativas empresariais conforme o princípio da boa-fé; d) a existência de animosidade ou de um conflito, enfrentamento, tensão entre os presumidos sujeitos ativo e passivo do

[650] BARROS, Alice Monteiro de. *Assédio moral*. p. 151.
[651] UGARTE CATALDO, José Luis. *El nuevo Derecho del Trabajo*. p. 157.

acosso e a presença de controvérsias judiciais com vistas a avaliar a existência de uma eventual atitude de represália; e) a existência de um tratamento diferenciado do trabalhador em relação a outros empregados ou a atribuição individualizada de determinadas circunstâncias, ordens ou condições de trabalho ou sua modificação; f) o caráter típico ou atípico de algumas condutas e decisões empresariais denunciadas como parte integrante da atitude assediadora, comparando-se com os atos típicos de assédio arrolados na literatura; e g) a existência de patologias ou outros possíveis efeitos sobre o sujeito passivo como conseqüência dos comportamentos demonstrados.[652] Há que se atentar, porém, para o fato de que ainda que os comportamentos e condutas do acossador sejam diversificadas ao longo do tempo, mas se recaem sempre sobre o mesmo trabalhador, é provável que seja caso de acosso psíquico e que essa diversificação tenha por objetivo exatamente camuflar a intenção destrutiva do acossador.

Traz ainda Angel Jurado Segovia a fundamentação de um julgado da Galícia segundo a qual "a existência do assédio moral não se prova com a simples existência de um conflito" e "a ausência de um conflito explícito não elimina a existência do assédio moral", além de que "a existência de conflito explícito pode ser um indício – certamente não determinante à vista da possibilidade de conflito sem assédio moral – da existência de um assédio moral". Em outro sentido, entende o autor que a constatação de alguns sintomas ou padecimentos psíquicos pode ser um fator relevante mas não determinante para a qualificação do assédio, já que pode haver assédio sem aqueles e pode haver prejuízos à saúde sem assédio.[653] Para concluir-se, pois, pela existência do acosso psíquico no trabalho, necessária será, por certo, a valoração conjunta de todos os fatores e elementos demonstrados no processo e a constatação de que apontam eles para a mesma direção, que sejam convergentes.

José Fernando Lousada, depois de lembrar que a existência de patologias ou outros possíveis efeitos sobre o sujeito passivo dos atos e comportamentos do acossador é um indício muito significativo da existência do

---

[652] JURADO SEGOVIA, Ángel. *Sobre la caracterización jurídica del acoso moral en el trabajo a la luz de los pronunciamientos judiciales*. p. 200-1.
[653] Idem, ibidem. p. 202.

assédio moral, salienta que os danos psíquicos da vítima "não são uma exigência constitutiva da existência do acosso moral".[654] Ángel Jurado Segovia, de seu turno, adverte para a existência de simulações de situação de violência psicológica e alerta que dar às patologias eventualmente encontradas um peso conclusivo poderia colocar em desvantagem as pessoas com maior capacidade de resistência.[655] Sublinha Lousada que esses efeitos ou conseqüências são um elemento a ser avaliado em algumas ações judiciais, notadamente nas indenizatórias, "com a finalidade de quantificar economicamente os danos psicológicos", sendo também "um fator de valoração da gravidade".[656]

"Demonstrados os indícios de uma atuação perversa de destruição da vítima", diz José Fernando Lousada, o empregador ("se o presumível agressor é o empresário pessoa física, o representante legal da empresa pessoa jurídica ou um diretor com poderes delegados da empresa sobre a presumida vítima – acosso vertical") deverá demonstrar "a justificação objetiva, razoável e proporcional" daquelas ações indiciativas do assédio moral, o que, a seu ver, "destruiria esses indícios, dando lugar a um caso onde – em um plano teórico – a prova plena em contrário equivaleria à contraprova". Já se se trata de um assédio horizontal (em que o agressor é outro trabalhador), assevera Lousada que a empresa deverá demonstrar que "atuou diligentemente para prevenir o acosso moral" e que, tendo dele ciência, agiu para reprimi-lo, o que "não supõe necessariamente sancionar o presumido agressor, mas sim adotar as medidas oportunas de investigação e, se for o caso, de proteção da presumida vítima" enquanto os fatos são elucidados e até que se decida o que seja pertinente e razoavelmente coerente com o apurado.[657]

Atento para as hipóteses de maltrato psicológico fingido, afirma José Fernando Lousada que a empresa não está obrigada a demonstrar "a existência de simulação para ver-se absolvida em uma demanda de acosso moral", embora possa estruturar sua defesa nesse sentido. Mas, prossegue o autor, se a empresa quer demonstrar a simulação, o meio idôneo para tanto será a perícia médica, a qual "deverá realizar-se sobre os fatos conhecidos

---

[654] LOUSADA AROCHENA, J. F. *La prueba de la discriminación y del acoso sexual y moral en el proceso laboral*. s.p.
[655] JURADO SEGOVIA, A. Op. cit. p. 203.
[656] LOUSADA AROCHENA, J. F. *La prueba de la discriminación y del acoso sexual y moral en el proceso laboral*. s.p.
[657] Idem, ibidem. s.p.

pela empresa, somente incluindo um exame psiquiátrico do trabalhador se este o aceitar voluntariamente", acrescentando que o órgão judicial não poderá, a pedido da empresa, "obrigar o trabalhador a submeter-se a uma perícia médica psiquiátrica sobre as manifestações relativas à simulação", por caracterizar uma prova vulneradora de direitos fundamentais segundo norma legal vigente na Espanha.[658]

Resumidamente, pois, a proposta dos autores espanhóis transcritos é no sentido de que a regra geral de distribuição do ônus da prova, segundo a qual esse encargo compete a quem tenha o interesse em ver provado o fato litigioso,[659] deve ser flexibilizada ou modulada quando se trata de ação envolvendo o acosso psíquico no trabalho. Isso, por certo, decorre não apenas da relação assimétrica entre as partes envolvidas como também da própria natureza da matéria envolvida na discussão e da dificuldade de serem cabalmente demonstrados (pela sua própria natureza e características) certos fatos, atitudes e comportamentos da violência psicológica no âmbito laboral, muitos perpetrados à socapa. Essa teoria, porém, não significa a total inversão do ônus da prova, mas apenas uma atenuação ou matização das regras gerais usualmente adotadas em outras ações judiciais.

Em rumo um pouco distinto é o entendimento de Cláudio Armando Couce de Menezes, para quem "aquele que se diz vítima terá que produzir provas de suas alegações (art. 818, da CLT)", embora ressalvando que "indícios e presunções, assim como fatos notórios e regras da experiência comum, poderão favorecer a vítima" e afirmando mais que o juiz poderá "lançar mão da inversão do *ônus da prova*, princípio do processo do trabalho que toma em consideração as facilidades do empregador na relação material e processual trabalhista, parte mais apta à produção da prova".[660]

---

[658] (Art. 11.1 da Lei Orgânica do Poder Judicial, segundo o qual "em todo tipo de procedimento respeitar-se-ão as regras da boa-fé. Não produzirão efeitos as provas obtidas, direta ou indiretamente, violentando os direitos ou liberdades fundamentais.") LOUSADA AROCHENA, J. F. *La prueba de la discriminación y del acoso sexual y moral en el proceso laboral* . s.p.

[659] Ou, conforme o direito brasileiro, "a prova das alegações incumbe à parte que as fizer" (art. 818 da CLT) e o ônus da prova incumbe "ao autor, quanto ao fato constitutivo do seu direito" e "ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor" (art. 333 do CPC).

[660] MENEZES, Cláudio Armando Couce de. *Assédio moral e seus efeitos jurídicos*. p. 149-50 (grifos do original).

Manoel Antonio Teixeira Filho, tratando da prova no processo do trabalho em sentido amplo, admite a utilização pelo juiz laboral das presunções e dos indícios. Para ele, presunção é a dedução ou "a inferência que se extrai de um fato conhecido para se admitir como verdadeira a existência de outro ignorado" e indícios são "as circunstâncias conhecidas que autorizam, por um processo indutivo, a concluir-se a existência de outras circunstâncias", arrematando que "o indício é a causa da presunção, o seu pressuposto material; é por intermédio, portanto, daquele que se chega a esta".[661] Refere-se ainda o autor às regras ou máximas de experiência comum, "que se formam com base na observação, pelo Juiz, daquilo que habitualmente acontece" e que "integram o cabedal de cultura do julgador, que, por isso, não deve ignorá-las quando tiver de apreciar, por exemplo, o teor de um depoimento ou de um documento".[662] Também César Pereira da Silva Machado Júnior sustenta a utilização das máximas de experiência no âmbito do processo do trabalho.[663]

O que parece mais adequado ao tema em exame, portanto, segundo se extrai da doutrina, é que nos casos de assédio moral vertical descendente e horizontal exija-se do trabalhador uma prova meramente indiciária, proporcionando ao julgador indícios que gerem uma razoável suspeita ou aparência dos fatos e/ou atos descritos, como a produção de um começo de prova razoável dos fatos dos quais possa resultar uma presunção ou suposição de um maltrato psicológico capaz de lesionar seus direitos fundamentais. Desincumbindo-se o empregado desse encargo processual, caberia então ao empregador (no caso de assédio descendente) o ônus de evidenciar que sua ação ou seu comportamento deu-se segundos critérios de objetividade, racionalidade e proporcionalidade e com base em fatores reais e concretos. Vale dizer, não se trata de impor ao empregador o encargo de produzir uma prova negativa, de demonstrar que não houve a lesão a direito fundamental, mas que seu ato teve motivação razoável e alheia a qualquer propósito de vulnerar direito fundamental do trabalhador, tendo observado os critérios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade. Em se tratando de assédio

---

[661] TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. *A prova no processo do trabalho*. p. 246-7.
[662] Idem, ibidem. p. 72-3.
[663] MACHADO JÚNIOR, César Pereira da Silva. *O ônus da prova no processo do trabalho*. p. 149-50.

horizontal, o *onus probandi* do empregador dirá respeito às providências que tiver tomado para evitar ou fazer cessar a conduta hostil do agente ativo.

Releva salientar, por fim, que uma coisa é o acosso psíquico e outra são os danos que ele possa vir a causar na pessoa da vítima e, portanto, são também coisas distintas a **prova do acosso** e a **prova do dano**, já que a ocorrência de um não significa necessariamente a existência do outro.

III.2.6 – Atitudes Preventivas dos Empregadores

Considerando-se que essa modalidade de acosso psíquico ocorre no ambiente de trabalho e em cumprimento de um contrato de trabalho, envolvendo ao menos um ou mais empregados e com a participação direta ou indireta, ativa ou passiva, do próprio empregador ou seus prepostos, e tendo em conta os efeitos que causa não apenas na execução do contrato como na realização das tarefas e na própria vida dos envolvidos (incluso a organização), resta evidente a necessidade de serem tomada medidas preventivas destinadas e evitar o surgimento desse transtorno ou ao menos suprimi-lo já na sua fase inicial. Não se pode olvidar ainda a possibilidade de caracterização dos efeitos do acosso como doença ou acidente do trabalho, com todas as conseqüências que daí resultam não só para o trabalhador e a seguridade social, mas especialmente para o ente onde o fenômeno se desenvolve. Por conseguinte, tem o empregador um papel extremamente importante na tomada de medidas de ordem preventiva, até mesmo em seu próprio benefício. Na realidade, considerando-se a **obrigação** que tem o empregador de manter um ambiente de trabalho hígido, tanto no aspecto da saúde física quanto mental do trabalhador, proporcionando a este um ambiente saudável, pode-se mesmo afirmar que aquele tem o **dever** de adotar as melhores e mais eficazes medidas de prevenção desse mal.

Em seu estudo, Márcia Guedes dedica um capítulo à questão da prevenção do terror psicológico no trabalho, começando por apontar as razões que dificultariam a adoção de medidas preventivas pelas empresas. Uma delas é de natureza econômica, não estando a empresa interessada em investir nesse campo, ainda que os respectivos gastos sejam menores que os custos

do acosso psíquico. Outro motivo é o de não associar o nome da empresa à figura negativa do *mobbing*, até mesmo negando a sua existência. Mais um fator, segundo a autora, seria a visão equivocada a preconceituosa de que a vítima do acosso "é um perdedor nato". De outro lado, diz a estudiosa, a pressão social "é um fator capaz de levar uma empresa a adotar programas sociais", esclarecendo, todavia, que só há duas formas de pressão capazes de fazer a empresa afrontar o problema: "de um lado, a opinião pública contra a companhia, depois da divulgação de um caso de *mobbing*; doutro lado, a pressão proveniente do marketing social das organizações sindicais dos trabalhadores".[664] Talvez fosse possível acrescentar aqui mais um poderoso elemento de pressão, qual seja, a ação pronta e enérgica do Judiciário por meio de medidas inibitórias e repressivas do assédio, o que, no entanto, esbarraria em outro obstáculo que é a relutância (pelas mais variadas razões) da vítima em procurar o amparo judicial. Contar com eficientes instrumentos de fiscalização e intervenção por parte das autoridades administrativas em matéria de trabalho seria, nas atuais condições do país, uma verdadeira utopia, um sonho ainda irrealizável.

González de Rivera, vendo o acosso como "um abuso de poder, que pode ser consciente e deliberado, maquinado para causar dano a alguém com fins práticos concretos", diz que a única forma de prevenção é "criar e aplicar leis que protejam os direitos e a retidão das pessoas", dando o exemplo da Suécia como país pioneiro nesta matéria ao tipificar (1983) o acosso como delito. De outro ângulo, assevera que o acosso pode ser também "inconsciente e automático, exercido de maneira estúpida, patológica e inconseqüente", esta possivelmente a forma mais freqüente, tanto na família quanto na escola e no meio trabalhista, tornando-se um verdadeiro mal social, cuja responsabilidade é de toda uma estrutura cultural que o fomenta, permite e premia.[665]

Considerando-se, como fazem alguns autores,[666] que o *mobbing* e outras modalidades de violência psicológica no trabalho constituem formas de risco psicossocial no ambiente de trabalho, ou de risco profissional equiparado ao infortúnio laboral, há que se analisar a questão não apenas sob o enfoque

---

[664] GUEDES, M. N. Op. cit. p. 143-4 (grifos do original).
[665] GONZÁLEZ DE RIVERA Y REVUELTA, J. L. Op. cit. p. 203.
[666] Como VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M. Op. cit.

dos direitos Constitucional, do Trabalho e Administrativo, mas igualmente à luz das regras e princípios que norteiam a Seguridade Social.

Semelhante é o posicionamento de Carlos Guillén Gestoso *et al.*, assim manifestado:

> a prevenção do *mobbing* tem sentido, dentro da prevenção de riscos laborais, desde o momento em que consideremos este problema como um acidente do trabalho, e os fatores que o originam como fatores de risco para o trabalhador. Neste sentido, é necessário abandonar o enfoque individualista e empreender soluções coletivas de prevenção.[667]

Também Paz María de la Cuesta Aguado considera como dano derivado do trabalho as seqüelas psíquicas originadas pelo acosso, sendo, por isso, "obrigação do empregador evitar essas condutas consideradas como um risco do trabalho".[668]

Esse é igualmente o posicionamento de Agra Viforcos, Fernández Fernández e Tascón López, para quem a tese que sustenta a existência de

> um dever geral de segurança e higiene no trabalho permite concluir pela responsabilidade empresarial quando, pela deficiente atuação preventiva na unidade produtiva, ocorra um dano à segurança ou saúde do trabalhador, pois em tal caso aquela terá descumprido seu dever de proteção.[669]

Buscando referência em outros doutrinadores espanhóis, os citados autores entendem ser "quase-objetiva" a responsabilidade de quem proporciona emprego a outrem, salientando que os direitos e deveres impostos pela legislação de segurança e higiene no trabalho constituem conteúdo essencial do contrato laboral e que a eficácia da proteção compreende evitar a possibilidade do trabalhador sofrer danos pelo seu trabalho.[670]

---

[667] GUILLÉN GESTOSO, C. Op. cit. p. 35.

[668] CUESTA AGUADO, P. M. de la. Op. cit. p. 128. A autora baseia-se em artigo da Lei de Prevenção de Riscos Laborais da Espanha, sendo que no Brasil esta obrigação poderia ser extraída do art. 157 da Consolidação das Leis do Trabalho (que impõe ao empregador a observância de certas medidas de segurança e medicina do trabalho) e principalmente do § 1º. do art. 19 da Lei n. 8.213/91, segundo o qual "a empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador"), sem se olvidar que o art. 7º., XXII, da Constituição da República assegura como direito do trabalhador a 'redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança".

[669] AGRA VIFORCOS, B; FERNÁNDES FERNÁNDEZ, R; TASCÓN LÓPEZ, R. Op. cit. p. 129.

[670] Idem, ibidem. p.129-30.

De outro lado, mostram Carlos Guillén Gestoso *et al*. que, todavia, até o momento as intervenções feitas para abordar o problema do *mobbing* nas organizações "foram realizadas desde uma perspectiva individual médica centrada no atendimento psiquiátrico daquelas pessoas que apresentam dano físico e psicológico, como conseqüência das contínuas condutas de perseguição".[671] Segundo eles, um dos obstáculos para a adoção de medidas preventivas é o de que o acosso psíquico é de difícil e complexo diagnóstico, sendo que muitas vezes não se associam a ele os sofrimentos vividos pelas vítimas e quando se detectam casos de *mobbing* já é demasiado tarde, por isso recomendam que "as organizações disponham de métodos e estratégias para impedir o problema, mas, sobretudo, para preveni-lo também em nível primário (antes de surgir) e secundário (quando se encontra em sua fase inicial)".[672]

Tereza Pérez del Rio, por sua vez, sugere às empresas algumas medidas de prevenção do acosso psíquico, indicando as seguintes: a) **declaração de princípios**: diz ela que como primeiro passo para "demonstrar o propósito de construir um ambiente de trabalho livre do assédio, deve ser elaborada uma declaração de princípios"; por meio dela, propõe a autora, deve-se estabelecer expressamente que "todos os trabalhadores da empresa, seja qual for seu nível hierárquico, devem ser respeitados em sua dignidade, que não se permitirão nem se tolerarão os atos de assédio moral nem sexual e que todo trabalhador tem direito de apresentar denúncia se ele se produzir";[673] b) **comunicação da declaração de princípios**: uma vez elaborado o documento, deve-se assegurar o seu efetivo conhecimento por todos os integrantes da empresa, com a maior divulgação possível, principalmente junto aos trabalhadores; c) **responsabilidade**: todos os trabalhadores são responsáveis e devem cooperar para garantir-se um ambiente de trabalho que respeite a dignidade e em geral os direitos fundamentais; d) **formação**: a adequada formação das chefias constitui meio essencial à garantia de que não se produzirá acosso no local de trabalho e, se se produzir, será resolvido com rapidez e eficiência; e) **procedimentos de tutela**: entende a autora ser de crucial importância a criação de alguns mecanismos de tutela (em uma fase

[671] GUILLÉN GESTOSO, C. Op. cit. p. 35.
[672] Idem, ibidem. p. 36.
[673] PÉREZ DEL RIO, T. Op. cit. p. 80.

pré-judicial) para buscar a solução do problema, dando-se aos empregados ciência de como utilizá-los em sua defesa; e f) **assessoramento e assistência**: por fim, recomenda a autora que, pela empresa diretamente ou por acordo com a representação profissional, seja designada uma pessoa para assessorar e assistir o trabalhador vítima do acosso, inclusive, se for possível, com competência para solucionar os problemas. [674]

Para a autora citada, é também importante "criar um ambiente no qual os empregados sintam que podem formular denúncias, sabendo que vão contar com a compreensão e o apoio dos representantes sindicais",[675] concluindo com uma recomendação às possíveis vítimas:

> é de se assinalar que os trabalhadores podem contribuir em grande medida para impedir o acosso no trabalho se deixam claro que consideram esse comportamento inaceitável e, sobretudo, por meio de seu apoio aos companheiros que sofram esse tratamento, o que implica estarem conscientes do problema e se mostrarem sensíveis a ele.[676]

Para a adequada prevenção do assédio moral e de suas conseqüências, é necessário não se olvidar sua distinção com outras figuras parecidas, posto que a adoção de políticas nesse sentido deve levar em conta as características próprias de cada forma de violência no trabalho. Algum êxito nas tentativas de prevenção só será possível, por certo, quando as organizações (ao menos as de um porte relativamente maior) dispuserem de um serviço (próprio ou contratado) de prestação de assistência não meramente médica (preocupação com o físico) mas também psicológica ou psiquiátrica e, ainda assim, desde que tais profissionais da saúde estejam aptos diagnosticar e tratar desse tipo de problema. Há que se acrescentar ainda a necessidade dessas organizações desenvolverem atitudes de preparação do pessoal (especialmente os ocupantes de cargos de chefia ou direção) com vistas a manter um ambiente de trabalho psicologicamente sadio e assim impedir que o problema se instale, ou para que possa ser em curto tempo detectado e solucionado.

Enquanto medidas preventivas de comprovada eficácia não forem tomadas no âmbito das entidades empregadoras, seja por seus próprios

---

[674] PÉREZ DEL RIO, T. Op. cit. p. 80-2.
[675] Idem, ibidem. p. 83.
[676] Idem, ibidem. p. 83.

dirigentes, seja pela intervenção de sindicatos e do próprio poder público, o acosso psíquico continuará grassando nos ambientes de trabalho, espalhando o terror psicológico, fazendo vítimas e provocando danos da mais variada ordem, restando apenas a sua tardia, incompleta e insatisfatória reparação econômica.

III.3 – OS DANOS CAUSADOS PELO ACOSSO PSÍQUICO NO AMBIENTE DE TRABALHO E SUA REPARAÇÃO

III.3.1 – Dano e suas Espécies

Considerando-se todos os efeitos e conseqüências das atitudes de acosso psíquico no seio das empresas, forçoso é concluir que delas derivam danos mais ou menos graves, que atingirão principalmente o empregado vítima da perseguição e culminarão por refletir-se em outros círculos de seu convívio social, em especial a família e os amigos mais próximos.

É sabido que o acosso provoca efeitos devastadores na vítima, como ansiedade, irritabilidade, depressão, insônia, tensão, fadiga, incapacidade de concentração, baixa auto-estima e muitos outros. Também não se ignora que todas essas mazelas psicológicas irão desaguar em problemas de ordem física, e, portanto, o acosso vai produzir na pessoa do empregado danos de ordem psíquica e de ordem física. Ou seja, atinge a mente e o corpo do trabalhador.

É certo, por outro lado, que os resultados desse assédio não serão iguais para todas as pessoas. Como alerta o médico González de Rivera,

> a influência dos acontecimentos e pressões externas varia de uma pessoa normal a outra, assim como suas capacidades internas de enfrentamento e neutralização de seus efeitos. Inclusive no mesmo indivíduo esses gradientes podem variar por diversas circunstâncias, tanto do tipo físico (fadiga, falta de sono, desnutrição etc.) como psicológico (depressão, estados de desmoralização ou desesperança, reativação de traumas passados etc.).[677]

[677] GONZÁLEZ DE RIVERA Y REVUELTA, J. L. Op. cit. p. 22

Como o exame das conseqüências danosas do acosso psíquico é relevante para a o tratamento da vítima e para a adoção de políticas de prevenção e repressão, o é também do ponto-de-vista jurídico em razão da identificação e quantificação do dano sofrido para que a eventual indenização ressarcitória seja adequada.

Esses danos podem ser de variada ordem, conforme o bem ou interesse atingido pelas ações de acosso ou suas conseqüências para a vítima. Via de regra, nessa modalidade de ofensa os primeiros prejuízos são os de ordem moral, afetando os chamados direitos de personalidade, espraiando-se e refletindo-se depois nos campos psíquico, físico e patrimonial.

Dano, segundo o dicionário Aurélio, significa: "1. Mal ou ofensa pessoal; prejuízo moral. 2. Prejuízo material causado a alguém pela deterioração ou inutilização de bens seus. 3. Estrago, deterioração, danificação."[678] Em síntese, dano é um prejuízo sofrido por alguém.

Para Paulo Eduardo V. Oliveira, na acepção comum dano é o "prejuízo que se faz a alguém, implicando destruição, inutilização ou deterioração de coisa alheia" e no sentido jurídico significa a "lesão (efeito) de um ato humano ilícito, comissivo ou omissivo, decorrente de dolo ou culpa, que fere interesse alheio juridicamente protegido".[679]

Fernando Noronha diz que "o dano pode ser caracterizado simplesmente como sendo o prejuízo resultante de uma lesão antijurídica de bem alheiro", esclarecendo tratar-se de um "prejuízo, econômico ou não econômico, de natureza individual ou coletiva, resultante de ato ou fato antijurídico que viole qualquer valor inerente à pessoa humana, ou atinja coisa do mundo externo que seja juridicamente tutelada". Interessante é a distinção que esse autor faz, para a caracterização do dano, entre o próprio **dano**, o **bem** lesado e o **interesse** lesado. Para ele, **bens** "são coisas do mundo externo, corpóreas ou incorpóreas, e são ainda qualidades internas das pessoas, de natureza biológica, espiritual ou afetiva", enquanto que **interesse** "é a relação que liga uma pessoa aos bens, a qual pode estar ligada a objetivos econômicos (isto é, patrimoniais), mas pode também ser de natureza ideal", ressaltando que em um e outro caso esse interesse seja legítimo, e, por fim, **dano** "é o prejuízo

[678] FERREIRA, A. B. H. Op. cit. p. 600.
[679] OLIVEIRA, Paulo Eduardo V. *O dano pessoal no Direito do Trabalho*. p. 29.

gerado num bem, isto é, numa coisa, ou no corpo ou alma de uma pessoa". Ressalta o autor, contudo, que na relação do dano com o bem violado "aquele não é propriamente a violação deste, e sim a conseqüência prejudicial resultante dessa violação", na medida que a violação do bem em si mesma configura o **fato antijurídico**. Conclui asseverando que "a circunstância de o dano ser proveniente de um ato ou fato antijurídico é que lhe dá a condição de *lesão antijurídica* (ou *injusta*)" e "somente esta lesão gerará responsabilidade civil".[680]

José de Aguiar Dias também trata do assunto, afirmando que **bem** "é tudo quanto satisfaça a uma necessidade humana" e que **interesse** é "a relação entre o homem e o bem", dizendo em seguida que para Francesco Carnelutti dano é a lesão de interesse e esclarecendo, por fim, que "o direito não se insurge contra toda e qualquer lesão de interesse, mas somente contra a que, de acordo com a ordem jurídica, deva ser evitada ou reparada, isto é, contra o dano antijurídico". Considera, porém, mais adequada a definição de Hans Albrecht Fischer, que considera o dano em duas acepções:

> *a*) a vulgar, de prejuízo que alguém sofre, na sua alma, no seu corpo ou seus bens, sem indagação de quem seja o autor da lesão de que resulta; *b*) a jurídica, que, embora partindo da mesma concepção fundamental, é delimitada pela sua condição de pena ou de dever de indenizar, e vem a ser o prejuízo sofrido pelo sujeito de direitos em conseqüências da violação destes por fato alheio.[681]

Como sintetiza Francisco Cavalcanti Pontes de Miranda, a idéia de dano repousa no princípio geral de incolumidade da pessoa e dos bens.[682]

Mauro Vasni Paroski, invocando as lições de Sérgio Severo, afirma que as definições jurídicas de dano aglutinam-se em duas principais correntes: uma delas adota o critério que considera a diferença constatada no patrimônio do lesado, "comparando aquele existente antes do dano com aquele que remanesceu depois do dano", enquanto que a outra "leva em conta lesão a interesses juridicamente tutelados, podendo, ou não, ter conteúdo

---

[680] NORONHA, F. Op. cit. p. 555-6 (grifos do original).
[681] DIAS, José de Aguiar. *Da responsabilidade civil*. V. II. p. 715 (grifos do original). Esclarece o autor que a lesão que o indivíduo inflige a si mesmo produz dano só no sentido vulgar, não interessando ao direito tal dano; mas não inclui na categoria de danos irrogados a si mesmo aqueles infligidos a alguém com o seu consentimento, pois a permissão não altera a ilicitude do ato lesivo (op. cit. p. 716).
[682] MIRANDA, Francisco Cavalcanti Pontes de. *Tratado de Direito Privado*. p. 64.

econômico".[683] Explica depois o autor que a primeira corrente, que vê o dano como a diferença entre a situação patrimonial antes e depois da sua ocorrência, já não encontra guarida nos dias atuais, pois não explicaria questões (hoje pacíficas) como da reparação do lucro cessante, da reposição *in natura* e, sobretudo, da indenização por danos morais, que são precisamente de natureza extrapatrimonial. Por isso, entende que a teoria do interesse é a mais adequada ao direito positivo pátrio, considerando dano como "a lesão de interesses juridicamente protegidos".[684]

Explica Carlos Alberto Ghersi que a idéia central em matéria de dano (ou seja, a responsabilidade civil e a indenização) "estava particularmente orientada à defesa do patrimônio" da classe burguesa, o que hoje não prevalece, seja em razão da nova ordem econômica mundial ("economia capitalista de acumulação privada", em que ganharam relevância outros direitos econômicos), seja porque a pessoa humana afastou-se do modelo *fordista*, sendo que atualmente o direito do indivíduo ao trabalho passou a ser um direito economicamente passível de proteção e o dano a ele "minimiza a capacidade de gerar riqueza".[685]

Diz Rui Stoco que o dano é "elemento essencial e indispensável à responsabilização do agente, seja essa obrigação originada de ato ilícito como de inadimplemento contratual, independente, ainda, de se tratar de responsabilidade objetiva ou aquiliana",[686] acrescentando que o dano é pressuposto da obrigação de reparar mas que "não se admite o dano incerto, improvável ou eventual, o dano condicional e nem mesmo o dano hipotético".[687] Com efeito, o prejuízo sofrido deve ser certo e efetivo, conforme o art. 403 do Código Civil.

Segundo o ensinamento de Pontes de Miranda,

> quem indeniza torna indene o que foi danificado, o que algum fato atingiu, diminuindo o valor, ou extinguindo-o. Quem danificou há de indenizar. Dano é a perda, dano é o prejuízo sofrido. A expressão 'perdas e danos' torna explicito que há o dano total e os danos que não excluem o bem. Não só as coisas podem sofrer danos. Há danos ao corpo e à psique. Nas relações da vida, o ser humano há

[683] PAROSKI, Mauro Vasni. *Dano moral e sua reparação no Direito do Trabalho*. p. 29.
[684] Idem, ibidem. p. 30-1.
[685] GHERSI, Carlos Alberto. *Teoría general de la reparación de daños*. p. 76.
[686] STOCO, Rui. *Tratado de responsabilidade civil*. p. 123.
[687] Idem, ibidem. p. 1181.

> de indenizar o dano que causa. O ser humano que sofreu o dano há de ser protegido pelo direito material no sentido de ter direito, pretensão e ação contra o ofensor.[688]

O dano, sob o aspecto jurídico, pode ser classificado de várias maneiras e conforme o aspecto examinado, não sendo pacífica a doutrina a respeito, sendo que os autores que tratam do assunto ora designam o mesmo instituto com nomes diferentes, ora empregam a mesma terminologia com significados distintos. Como explica Antonio Lindbergh C. Montenegro, "a doutrina ainda se ressente de critério rigorosamente seguro para uma exata classificação de danos", mesmo porque alguns autores se apegam às origens e outros aos efeitos do dano, razão pela qual domina "uma certa confusão não só em relação às categorias em que se devam agrupar os danos, de acordo com as suas características mais relevantes, mas também em relação à própria terminologia usada pelos escritores".[689]

João Casillo adverte, desde logo, que "a inclusão de determinado fato danoso em uma das classificações [...] não implica a exclusão automática das demais categorias. Ao contrário, como regra, o dano classificar-se-á sob vários aspectos". Ressalva em seguida que, "entretanto, a essência do dano será sempre a mesma, independentemente de sua classificação. No substrato do dano estará a ofensa, a lesão a um direito que precisa ser reparada".[690]

Classificação bastante didática e coerente é a apresentada por Fernando Noronha, que reparte as diversas espécies de dano segundo variados critérios, começando por duas classificações que, no seu entender, são fundamentais.

A primeira considera a natureza do bem que é atingido, caso em que o dano pode ser classificado em duas categorias: o **dano a coisas** e o **dano à pessoa**, este subdividindo-se em **dano corporal** (ou **biológico**) e **dano anímico** (ou **moral em sentido estrito**). Já a segunda leva em conta a possibilidade do dano em si mesmo ter ou não um valor econômico (ser ou não suscetível de avaliação pecuniária), podendo ser **dano patrimonial** (ou **econômico**) e **dano extrapatrimonial** (ou **moral em sentido amplo**).[691] Mais

---

[688] MIRANDA, F. C. P. de. Op. cit. p. 49.
[689] MONTENEGRO, Antonio Lindbergh C. *Ressarcimento de danos*. p. 10-1
[690] CASILLO, João. *Dano à pessoa e sua indenização*. p. 57-8.
[691] NORONHA, F. Op. cit. p. 557.

adiante, observa o autor que as duas classificações (danos à pessoa e a coisas, e danos patrimoniais e extrapatrimoniais) "são independentes e intercruzáveis",[692] o que é correto porque as categorias se mesclam entre si, há uma interpenetração dos vários critérios classificatórios.

Fernando Noronha alude ainda a uma outra classificação, que considera o âmbito de repercussão do dano, arrolando o **dano individual**, que afeta "pessoas certas e determinadas, na sua integridade (física, psíquica, moral) ou nas coisas que compõem o seu patrimônio" e o **dano coletivo** (ou **transindividual**, **supra-individual**, **metaindividual**), que atinge "bens do interesse da generalidade das pessoas que integram uma comunidade" ou bens coletivos. Diz mais o autor que os direitos ou interesses transindividuais (que podem ser difusos ou coletivos) inserem-se em duas categorias: os **difusos** e os **coletivos *stricto sensu*** e que próximos a eles (mas sem se confundirem) estão os **interesses individuais homogêneos** (cuja violação causa um dano individual).[693]

Analisando o tema pelo prisma da imediatidade, Fernando Noronha cita a classificação conforme a produção do efeito e indica duas modalidades: o dano **direto** (que é um "efeito imediato do fato lesivo") e o dano **indireto** ("aquele em que o fato, não tendo provocado ele mesmo o dano, 'desencadeia outra condição que diretamente o suscite'"). Menciona ainda, como uma categoria especial de danos indiretos, o denominado **dano por ricochete** ou **dano reflexo**, entendido como tal "aquele que atinge outras pessoas, por estarem ligadas àquela que é vítima de um determinado fato lesivo: essas outras pessoas serão vítimas mediatas".[694]

Já considerando o momento em que é proferida a decisão judicial que determina a reparação (e não aquele em que se produziu o fato danoso), Fernando Noronha classifica os danos em duas categorias: dano **presente** (ou **atual** ou **pretérito**), que é aquele efetivamente ocorrido, ou seja, já verificado no momento em que é apreciado, e dano **futuro**, aquele que só ocorrerá depois desse momento e ainda como conseqüência adequada do fato lesivo. Acrescenta que são danos futuros "não só aqueles que constituem

[692] NORONHA, F. Op. cit. p. 562.
[693] Idem, ibidem. p. 572-3.
[694] Idem, ibidem. p. 577-8.

prolongamento no tempo de um dano que já existe agora, como aqueles que só se manifestarão mais adiante, embora em decorrência do fato antijurídico lesivo que está sendo considerado".[695]

Outra classificação adotada pelo mesmo autor compreende o dano **certo**, correspondente ao prejuízo, econômico ou não, que é objeto de prova suficiente, "tanto da sua verificação como da sua decorrência de um determinado fato antijurídico") e o dano **eventual** (ou **incerto**), quando o prejuízo é de "verificação duvidosa, meramente hipotética". Salienta Noronha que "os danos meramente hipotéticos, sejam presentes ou futuros, nunca são suscetíveis de reparação".[696]

Fernando Noronha alude ainda a mais duas classificações, embora reconhecendo serem de menor relevância. Uma delas divide os danos em **previsíveis** e **não previsíveis**, o que, segundo o autor, atualmente não tem mais utilidade prática em razão da revogação do parágrafo único do art. 1.059 do Código Civil anterior, que tratava dessa distinção, concluindo que "os danos suscetíveis de reparação são sempre, e apenas, aqueles que sejam previsíveis". A outra classificação (que o autor considera imprecisa e de duvidosa validade) indica o dano **próximo** e o **remoto**: "remoto seria o dano que, embora ainda ligado ao fato acontecido, tem efetivamente por causa outros fatores, ou 'concausas'", ao passo que "próximo seria aquele para cuja verificação não interveio nenhuma outra causa". Para Noronha, o que importa não é propriamente saber se o os danos são próximos ou remotos, mas "apenas apurar quais são aqueles que se devem considerar *causados* pelo fato gerador, seja direta, seja indiretamente", porque até mesmo os danos ditos remotos "são reparáveis, bastando que sejam certos e conseqüência adequada do fato lesivo".[697]

Para Sílvio de Salvo Venosa, o dano pode ser **individual** ou **coletivo**, **material** (econômico) ou **moral** (não econômico).[698] José de Aguiar Dias diz que os danos indenizáveis dividem-se em a) danos **patrimoniais** e b) danos **morais** ou **imateriais** ou **não patrimoniais**.[699]

---

[695] NORONHA, F. Op. cit. p. 578.
[696] Idem, ibidem. p. 581.
[697] Idem, ibidem. p. 584-6 (grifo do original)..
[698] VENOSA, Sílvio de Salvo. *Direito Civil*: responsabilidade civil. p. 40-1.
[699] DIAS, J. de A. Op. cit. p. 716.

Rui Stoco, de seu turno, tomando por base o critério de ter havido ou não um prejuízo patrimonial, divide o dano em duas grandes categorias, referindo-se, assim, aos **danos patrimoniais** ou **materiais** (têm um valor econômico) e aos **não patrimoniais** ou **extrapatrimoniais** (destituídos de valor econômico), acrescentando que segundo a natureza do bem atingido, o dano se classifica em **dano a coisas** e **dano a pessoas** e este último pode ser **dano físico** ou **corporal** e **dano moral** ou **anímico**.[700]

Como ensina Pontes de Miranda, no tocante aos danos "a distinção primeira é a que atende à patrimonialidade e à não-patrimonialidade dos danos (danos patrimoniais, danos não patrimoniais)." Outra distinção que faz é entre "*danos reais* e *danos contabilísticos*", mas adverte que "se o dano real, por alguma razão, não é indenizável em natura, a indenização é contabilistica.". Diz ele ainda que "*dano concreto* ou *real* é o que se expressa em perda ou alteração de algum bem, ou lesão corporal ou psíquica, ou ofensa à saúde, ou outro bem jurídico", esclarecendo que "o dano à honra ou à reputação é dano concreto ou real." Prossegue o jurista afirmando que "*dano contabilistico* é o dano que a pessoa sofre em algum bem ou em seu corpo ou psique, mas a expressão tem de ser em dinheiro. O que em verdade se perdeu ou das coisas de valor patrimonial futuro. Inclusive de produção". Acrescenta que "*dano imediato* é a mudança que imediatamente se opera nos bens que o fato ofensivo atingiu" e que "*dano mediato* é o dano que vem mais tarde, ou porque, como a perda da aptidão para o trabalho, a lesão influi permanentemente, ou repetidamente, ou porque só se manifestou, depois, no patrimônio ofendido", concluindo que "o dano mediato não cessa à desaparição do fato que o causou, por vezes sem se poder dizer, de inicio, até que ponto a pessoa será atingida ou o patrimônio será atingido."[701]

João Casillo, por seu turno, agrupa os danos considerando-os como dano **contratual** e **extracontratual**, dano **patrimonial** e **não patrimonial**, dano **emergente** e **lucro cessante**, dano ***ex delicto***, dano **aquiliano**, dano **causado**, dano **direto**, **imediato** ou **intrínseco**, dano **infecto** ou **receado**, dano **iminente** e dano ***in contrahendo***.[702]

---

[700] STOCO, R. Op. cit. p. 1179-80.
[701] MIRANDA, F. C. P. de Op. cit. p. 50 (grifos do original).
[702] CASILLO, J. Op. cit. p. 58-75.

José Affonso Dallegrave Neto também alude a dano **patrimonial** ou **material** (quando repercute sobre o patrimônio da vítima, suscetível de avaliação em dinheiro) e a dano **extrapatrimonial** (quando viola direito geral de personalidade, atingindo interesses sem expressão econômica).[703]

Da mesma forma, Mauro Paroski vale-se de alguns critérios que classificam os danos em: a) dano **certo** e **incerto** (em que só o primeiro gera direito à indenização); b) **dano emergente** (há efetivo prejuízo, com a "diminuição ou subtração de bens integrantes do patrimônio do sujeito") e **lucro cessante** (o que a vítima deixou de auferir em razão do dano); c) dano **compensatório** e **moratório** (respectivamente, pelo inadimplemento ou pela mora no cumprimento das obrigações contratuais); e d) dano **direto** (quando a reparação é devida à própria vítima) e **indireto** (quando um terceiro é afetado pelo dano).[704]

Já para Antonio Montenegro, dano **direto** "é o que se produz imediatamente no bem, aquele que se contém no prejuízo consumado, permitindo uma pronta aferição do seu conteúdo e extensão" e dano **indireto** "é aquele cujos efeitos só posteriormente são conhecidos" e que geralmente não é ressarcível.[705]

Carlos Alberto Ghersi afirma que a classificação tradicional dos danos reparáveis compreende dois grandes grupos (sem prejuízo das suas subdivisões): o dano **patrimonial** e o **extrapatrimonial**, embora entendendo que essa nomenclatura tenha perdido vigência com a perda da "idéia-base da patrimonialidade" na codificação do Direito Civil, preferindo falar em dois tipos de dano: o **econômico** e o **extra-econômico**.[706]

Carlos Alberto Bittar observa que "danos materiais e danos morais são aspectos particulares da categoria jurídica dos danos reparáveis, ou seja, dos desequilíbrios ou das distorções injustas verificadas na esfera jurídica geral de qualquer titular de direitos."[707] Esclarece mais que

---

[703] DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade civil no Direito do Trabalho*. p. 151.
[704] PAROSKI, M. V. Op. cit. p. 39-40.
[705] MONTENEGRO, A. L. C. Op. cit. p. 21-2.
[706] GHERSI, C. A. *Teoría general de la reparación de daños*. p. 76-7. Por certo, o autor aborda o tema à luz do direito positivado na Argentina, porém parece induvidoso que sua argumentação reflete as mudanças que o próprio Direito Privado sofreu nos últimos tempos.
[707] BITTAR, C. A. *Reparação civil por danos morais*. p. 38.

> na base da doutrina do dano encontra-se a idéia de reação da ordem jurídica a fatos lesivos, explicada, desde os tempos romanos, pela teoria do *id quod interest,* com a qual se objetiva, fundamentalmente, devolver ao lesado valor representativo do interesse atingido, ou voltá-lo ao estado de fato anterior, quando possível.[708]

Antonio Jeová Santos dá também a sua classificação, adotando distintos critérios, referindo-se a dano patrimonial e dano moral, dano previsto e dano não previsto, dano intrínseco e dano extrínseco, dano certo e dano incerto, dano emergente e lucro cessante, dano compensatório e dano moratório, dano direto e dano indireto.[709]

Antonio Montenegro procura conciliar as várias correntes doutrinárias a respeito do tema, apontando uma classificação "que a um só tempo leva em conta as causas e os efeitos do dano", a saber: a) dano positivo (=dano emergente) e dano negativo (=lucro cessante); b) dano material (=dano patrimonial) e dano imaterial (=dano moral); c) dano direto e dano indireto; d) dano previsível e dano imprevisível; e) dano futuro e dano eventual; f) dano certo e dano atual; e g) dano contratual e dano extracontratual (=dano aquiliano ou delitual).[710]

Vê-se, portanto, que a matéria alusiva à classificação dos danos longe está de alcançar uma unanimidade na doutrina, pois, embora em alguns momentos as opiniões coincidam, em outros discrepam totalmente, com o emprego da mesma terminologia para designar coisas diferentes. O que, todavia, não é, nem poderia ser, óbice à caracterização do dano e à sua reparação pelo responsável. Não obstante, para melhor análise da questão sob o aspecto do acosso psíquico no ambiente de trabalho, convém que se faça um exame mais detalhado do dano conforme certos critérios basilares e indispensáveis de classificação.

III.3.1.1 – Classificação conforme o bem atingido. Danos à pessoa e a coisas

Diz Fernando Noronha que se fala em **danos pessoais** (ou **danos à pessoa**) "quando são afetados valores ligados à própria pessoa do lesado, nos

---

[708] BITTAR, C. A. *Reparação civil por danos morais*. p. 38.
[709] SANTOS, Antonio Jeová. *Dano moral indenizável*. p. 80-82.
[710] MONTENEGRO, A. L. C. Op. cit. p. 11.

aspectos físico, psíquico ou moral, mesmo quando não seja caracterizável um direito de personalidade" e em **danos a coisas** (ou **danos materiais**) "quando se atingem objetos do mundo externo (objetos materiais ou coisas incorpóreas)", ressaltando que a distinção entre ambos repousa não no **ato** ou **fato lesivo** registrado, mas na **esfera jurídica** em que a lesão se reflete, alertando ainda para a circunstância de que a expressão dano material é equívoca porque muitas vezes é incorretamente usada como sinônima de dano patrimonial.[711]

O citado autor salienta a dignidade reconhecida ao ser humano e a importância que as Constituições têm dado à tutela da pessoa, daí porque, segundo ele, "assume especial relevo a tutela da integridade física, psíquica e moral da pessoa, com o conseqüente reconhecimento do direito à reparação por todos os danos resultantes de atos ou fatos que atentem contra ela", justificando-se assim, plenamente, "que se dê especial relevância aos danos pessoais". Esse danos à pessoa, segundo o mesmo autor, "traduzem-se normalmente na violação de direitos de personalidade", ainda que admita outras origens.[712]

Fernando Noronha cita a tripartição de Limongi França (direito às integridades física, intelectual e moral) e lembra que o art. 17 do Estatuto da Criança e do Adolescente alude à "inviolabilidade da integridade física, psíquica e moral da criança e do adolescente". Seguindo a classificação de Limongi França, diz Fernando Noronha que os danos à pessoa compreendem os danos **corporais** (ou **físicos**), os **psíquicos** e os **morais**. Para esse autor (que em parte se baseia nas lições de Bittar), **corporal** ou **físico** é "o dano que se traduz em lesões à integridade corporal" ou a "componentes materiais da estrutura humana, como o corpo, os órgãos, os membros e a imagem corpórea". **Psíquico** é o dano que "ofende a integridade psíquica, isto é, os atributos do intelecto e do sentimento" e que constituem "os elementos intrínsecos, ou íntimos, da personalidade", incluindo-se aqui a ofensa à incolumidade da mente (ou integridade psíquica). Por fim, **moral** é "o dano que

[711] NORONHA, F. Op. cit. p. 557-8.
[712] Idem, ibidem. p. 558.

atenta contra o conceito que a coletividade tem da pessoa, isto é, que viola elementos valorativos (ou virtudes) da pessoa, como ser social".[713]

Carlos Alberto Ghersi coloca os danos à pessoa tanto no grupo dos danos econômicos (como no caso de lesão à sua capacidade laborativa, dentre outros) quanto no dos extra-econômicos, aqui arrolando os casos de dano moral, dano psíquico, dano biológico, dano aos direitos personalíssimos, dano estético e outros. Para ele, dano **moral** é o que causa "uma lesão aos sentimentos e que tem eminentemente caráter reparatório ou de satisfação", podendo ser contratual ou extracontratual. Ao tratar do dano **psíquico**, o autor baseia-se em José Milmaniene para afirmar que tal modalidade "supõe uma modificação ou alteração da personalidade, que se expressa através de sintomas, inibições, depressões, bloqueios, atuações etc., manifestações todas essas que nos permitem por sua vez valorar o grau do agravo sofrido". Já quanto ao dano **biológico**, diz Ghersi tratar-se de uma construção jurisprudencial que parte "do princípio do direito à integridade do ser humano" e se caracteriza como um "dano à integridade estrutural-funcional física do ser humano", colocando-se "o valor da vida humana acima da sua qualidade de simples mercadoria".[714]

Conforme José de Aguiar Dias, dá-se o dano moral quando a ele "não correspondem as características do *dano patrimonial*", salientando que a distinção "não decorre da natureza do direito, bem ou interesse lesado, mas do efeito da lesão, do caráter da sua repercussão sobre o lesado".[715]

Para Fernando Noronha, todavia, sob a ótica da responsabilidade civil a distinção entre danos físicos, psíquicos e morais não tem maior interesse, por não corresponder "às diferenças de tratamento jurídico que é possível registrar dentro da multiplicidade de danos à pessoa que encontramos na vida real", não vislumbrando ele tratamento diferenciado entre danos físicos e alguns psíquicos bem como entre certos danos psíquicos e os morais. No seu entendimento, melhor classificação é a que considera "os pontos em que existem diferenças de tratamento jurídico dentro dos danos à pessoa". Por esse critério, Noronha reparte os danos à pessoa em duas categorias: a) a dos

[713] NORONHA, F. Op. cit. p. 559.
[714] GHERSI. C. A. *Teoría general de la reparación de daños*. p. 81-3.
[715] DIAS, J. de A. Op. cit. p. 729 (grifos do original).

danos **corporais**, à saúde (ou **biológicos**), que se referem ao corpo humano; e b) a dos danos **anímicos** (ou morais em sentido estrito), que são os relativos à alma. Por essa sua classificação,

> os *danos corporais, à saúde* ou *biológicos* são aqueles que atingem o suporte vivo, a integridade físico-psíquica da pessoa, abrangendo desde as lesões corporais até a privação da vida, passando pelas situações em que as pessoas ficam incapazes de experimentar sensações, ou de entender e querer, devido a lesões no sistema nervoso central (patologias neurológicas e psiquiátricas). Os *danos anímicos*, ou *morais em sentido estrito*, por seu turno, serão todas as ofensas que atinjam as pessoas nos aspectos relacionados com os sentimentos, a vida afetiva, cultural e de relações sociais; eles traduzem-se na violação de valores ou interesses puramente espirituais ou afetivos, ocasionando perturbações na alma do ofendido.[716]

Esclarece ainda Fernando Noronha que a idéia de dano biológico desenvolveu-se na Itália[717] e que lá já se cogita de uma terceira categoria de danos à pessoa (além dos corporais e dos anímicos), que seria a dos danos **existenciais**, firmando-se o entendimento de haver três categorias de danos: os patrimoniais, os morais e os existenciais (dentre estes, os simplesmente biológicos e os estritamente existenciais). Traz o autor o magistério de Patrizia Ziviz, no sentido de que danos morais são "os sofrimentos de caráter espiritual" e cuja existência "poderá somente ser presumida" e danos existenciais são os ligados a qualquer "modificação que faz piorar (*modificazione peggiorativa*) a esfera pessoal do sujeito, vista como conjunto de atividades através das quais este realiza a própria individualidade". Embora concorde com a caracterização do dano existencial, Noronha entende não ser necessário torná-lo uma categoria autônoma em contraposição ao dano anímico.[718]

Depois de certas considerações e de criticar algumas das expressões usualmente empregadas, como "dano biológico" e "dano corpóreo", diz Noronha que "melhores designações, mas que ninguém usa, ainda seriam a de

---

[716] NORONHA, F. Op. cit. p. 559-60 (grifos do original).
[717] Esclarece que naquele país considera-se dano biológico, ou dano à saúde em sentido lato, aquele dano pessoal "que se traduz em lesão à saúde, entendida esta desde a vida em si mesma até qualquer aspecto do bem-estar físico e psíquico", sendo que a lesão à saúde compreende "as ofensas à integridade física (dano à saúde *stricto sensu*, ou dano físico) e à integridade psíquica (dano psíquico), abrangendo ainda a destruição da própria vida (dano à vida, ou dano-morte)." (NORONHA, F. Op. cit. p. 564-5).
[718] NORONHA, F. Op. cit. p. 563-4 (grifos do original).

danos físico-psicológicos, ou **psicofisiológicos**, ou simplesmente **psicofísicos**".[719]

Paulo Eduardo Oliveira da mesma forma refere-se à existência de várias classificações para o dano pessoal, destacando as seguintes: dano pessoal objetivo e subjetivo; dano pessoal puro (direto) e reflexo (indireto); dano pessoal e dano moral; e dano pessoal e dano patrimonial.[720]

Antonio Montenegro, de seu turno, também traz da Itália outra modalidade de ofensa à pessoa, denominada **dano à vida de relação** (*danno in rapporto alla vita di relazione*) que, segundo o autor, naquele país é utilizada para significar "o complexo das repercussões econômicas desfavoráveis, derivadas da redução à integridade pessoal, não atinente à perda da capacidade laborativa no sentido estrito", ou, em outras palavras, "o dano à vida de relação, sem confundir-se com o dano moral, possui aspectos patrimoniais cuja base, todavia, não repousa propriamente na redução da capacidade laborativa da pessoa", sendo às vezes considerado como "um *tertius genus* entre as duas modalidades absorventes do direito clássico: dano moral e dano patrimonial".[721] Diz esse autor que a teoria parte do pressuposto de que a vida de relação tem dois sentidos, um primitivo (relações do homem no atendimento de suas necessidades fundamentais) e outro associativo (correspondente às "complexas relações do homem no âmbito da sociedade moderna"), este último investigando o indivíduo "sob o ponto de vista de sua eficiência social, indagando sobre a atividade profissional, como também sobre as ocupações marginais por ele desenvolvidas fora do ambiente de trabalho". Explica ainda que neste campo considera-se, outrossim, "o comportamento da pessoa em atenção às condições de trabalho" e "toda atividade tendente à satisfação das necessidades recreativas que possam representar uma fonte de equilíbrio físico e psíquico", concluindo que "o aspecto patrimonial do dano à vida de relação encontra-se no comprometimento da capacidade de manifestação ou expansão da personalidade do indivíduo no mundo externo,

---

[719] NORONHA, F. Op. cit. p. 560 (grifos do original).
[720] OLIVEIRA, P. E. V. Op. cit. p. 30-35.
[721] MONTENEGRO, A. L. C. Op. cit. p. 97 (grifos do original). O autor menciona, a respeito, uma decisão da Corte de Apelação de Milão, de 10-12-1954, que já teria fixado uma indenização a esse título (p. 100).

além dos confins da sua ordinária produtividade".[722] Mais além, identifica o autor, sinteticamente, as três áreas atingidas por esse tipo de ofensa: a) a vida laborativa; b) a vida extralaborativa; e c) a vida estritamente pessoal ou espiritual, colocando as duas primeiras na órbita do dano patrimonial e a terceira no campo do dano moral.[723]

Antonio Jeová Santos, depois de afirmar que se trata de um tema "ainda pendente de estudo no Direito brasileiro", igualmente refere-se ao dano à vida de relação, que para ele

> pode servir como mais um adminículo quando da quantificação do *dano moral*, pois servirá para aumentar o *quantum* indenizatório quando, na prospecção do *dano moral*, ficar comprovado que a vítima perdeu algo mais do que o simples bem-estar psicofísico, como servirá, também, para aquilatar melhor a existência do dano extrapatrimonial.[724]

Prossegue o mesmo autor lembrando que o dano moral resultante da perda do equilíbrio espiritual não se exaure nas lesões física e psíquica, havendo ofensas que atingem a vítima em uma dimensão maior e prejudicando o seu viver em sociedade, porque o homem não vive em solidão mas sim em companhia de outras pessoas, desenvolvendo sua existência em contato com seus semelhantes, tanto no seio da família quanto na grande comunidade que é a sociedade civil. Antonio Jeová traz ainda o magistério de autores estrangeiros, em especial Zavala de González, para quem "lesiona a saúde do ser humano não só o que afeta a sua intangibilidade biológica, mas também as turbações à alegria de viver, o prazer de gozar da existência".[725]

Mais além, Antonio Jeová afirma que "a perda da serenidade familiar pode ensejar *dano moral* a outra pessoa que não aquela que foi alvo da lesão", adicionando que essa "perda da serenidade familiar se manifesta de maneira abrupta e persistente, emoldurando a antes tranqüila família" e configurando um dano moral ressarcível.[726]

À vista de tais considerações, é possível concluir-se pela ocorrência desse tipo de dano no caso de acosso psíquico no ambiente de trabalho, já que

---

[722] MONTENEGRO, A. L. C. Op. cit. p. 98.
[723] Idem, ibidem. p. 102.
[724] SANTOS, A. J. Op. cit. p. 108 (grifos do original).
[725] Idem, ibidem. p. 108-110.
[726] Idem, ibidem. p. 510-1

este produz no empregado conseqüências que afetam direta e sensivelmente suas relações sociais em geral (dentro e fora do trabalho, especialmente com os colegas, a família e os amigos), provocando seu isolamento e tornando-o, o mais das vezes, arredio ao próprio convívio humano, depressivo, desmotivado, ensimesmado. Não raras vezes, a violência psicológica acarreta também enfermidades e/ou lesões de ordem física e/ou psíquica que limitam (quando não anulam) a possibilidade de um normal e saudável relacionamento humano, de desfrute do lazer, de uma atividade desportiva, recreativa, artística ou religiosa ou de qualquer outra forma de desenvolvimento pessoal, seja físico, cultural ou espiritual.

III.3.1.2 – Classificação conforme o efeito econômico

Conforme tenha ou não uma expressão econômica, costumeiramente o dano é classificado pelos autores como **patrimonial** e **extrapatrimonial** (ou **moral em sentido amplo**), como diz Fernando Noronha. Segundo o mesmo autor, “a distinção entre danos patrimoniais e extrapatrimoniais parte da noção de patrimônio” e que a designação **extrapatrimonial** “deixa claro que unicamente terá esta natureza o dano sem reflexos no patrimônio do lesado”, independentemente da origem desse dano. Assim, para ele é **dano patrimonial** ou **econômico** aquele que “consiste na violação de interesses diretamente suscetíveis dessa avaliação em dinheiro” e é **dano extrapatrimonial** o que se traduz “na violação de quaisquer interesses não suscetíveis de avaliação pecuniária”. Esclarece o autor que no Brasil dá-se tradicionalmente a denominação de **danos morais** a esses danos extrapatrimoniais, que ele prefere chamar de **danos morais em sentido amplo** porque, no seu entender, os verdadeiros **danos morais** (sentido estrito) são apenas os danos anímicos.[727] Prossegue Noronha esclarecendo que a diferenciação entre danos patrimoniais e extrapatrimoniais é também feita com base na teoria do reflexo: “parte-se não do ato lesivo, em si mesmo, mas da

[727] Critica o autor o posicionamento de destacados doutrinadores brasileiros a respeito do tema, afirmando que eles costumam confundir danos extrapatrimoniais com danos morais, inclusive empregando os dois termos como sinônimos. (NORONHA, F. Op. cit. p. 567-9).

esfera jurídica, econômica ou puramente espiritual, da pessoa em que a lesão se reflete", concluindo que "é patrimonial o dano que se reflete no patrimônio do lesado, enquanto extrapatrimonial é aquele que afeta exclusivamente a esfera dos valores espirituais ou afetivos", lembrando ainda que o dano patrimonial se subdivide em **dano emergente** e **lucro cessante**.[728]

Já foi exposto que Rui Stoco se refere a danos **patrimoniais** ou **materiais** e a danos **não patrimoniais** ou **extrapatrimoniais**, considerando ter havido ou não um prejuízo dessa ordem. No caso do dano material, diz ele, ocorre uma diminuição no patrimônio da vítima, um prejuízo avaliável matematicamente, gerando o direito a uma indenização que repare o que se perdeu (dano emergente, *damnum emergens*) e o que se deixou de ganhar (lucro cessante, *lucrum cessans*). O dano moral, de seu lado, diz o autor que "não tem dimensão matemática e, portanto, nada indeniza", tratando-se de "mera compensação por conta de ofensas a bens internos da pessoa, expressos nas hipóteses de dor, sofrimento, vergonha, angústia e tantos outros".[729]

Antonio Montenegro define dano **patrimonial** como aquele "que atinge bens que compõem o patrimônio de uma pessoa, cuja avaliação em dinheiro é sempre possível", esclarecendo que a palavra "bens" está aí empregada em seu mais amplo sentido, compreendendo "tanto os objetos corpóreos quanto os incorpóreos, desde que susceptíveis de aferição pecuniária, de tal modo que, como objeto de direito, possam integrar o patrimônio".[730]

José de Aguiar Dias também diz que os danos indenizáveis dividem-se em danos **patrimoniais** e em danos **morais** (ou **imateriais** ou **não patrimoniais**) e que sua conceituação deve considerar a idéia de patrimônio, asseverando que sob o enfoque econômico "patrimônio é apenas o conjunto de bens econômicos". Mais uma vez traz a definição de Hans Albrecht Fischer, para quem patrimônio é "a totalidade dos bens economicamente úteis que se acham dentro do poder de disposição duma pessoa". Ressalva, porém, que o conceito jurídico de patrimônio "não tem em conta o valor dos bens

---

[728] NORONHA, F. Op. cit. p. 566-8.
[729] STOCO, R. Op. cit. p. 1179-80. Estabelece o art. 402 do Código Civil: "Salvo as exceções expressamente previstas em lei, as perdas e danos devidas ao credor abrangem, além do que ele efetivamente perdeu, o que razoavelmente deixou de lucrar."
[730] MONTENEGRO, A. L. C. Op. cit. p. 20.

patrimoniais" e por isso deve ser substituído pelo conceito econômico, de onde procede a idéia do valor, razão por que Fischer afirma que "o dano patrimonial pressupõe sempre ofensa ou diminuição de certos valores econômicos".[731]

Em outro ponto de seu estudo, diz José de Aguiar Dias que o conceito de dano é um só, entendido como a lesão de direito, e que os efeitos da injúria podem ser patrimoniais ou não, motivo pelo qual "os efeitos não patrimoniais da injúria constituem os danos não patrimoniais" e que a distinção entre dano patrimonial e extrapatrimonial se faz em atenção aos seus efeitos e não à sua origem.[732]

João Oreste Dalazen critica o uso, pela doutrina civilista, da expressão **dano extrapatrimonial**, tachando-a de imprópria

> porque faz supor que somente há bens integrantes do patrimônio **material** quando o maior patrimônio de uma pessoa é o acervo de seus valores espirituais. É o estofo moral que a predica, sobretudo. Valemos o que somos, não o que temos.[733]

Carlos Alberto Ghersi faz ainda uma alusão a **dano espiritual**, que ele insere no rol dos danos extra-econômicos à pessoa e que considera como um novo tipo de dano, embora ressalvando que a novidade se circunscreve ao campo estritamente jurídico, já que o fenômeno social causador desse dano é antiqüíssimo. Refere-se o autor portenho a aspectos como o direito à fé e à espiritualidade e destaca ainda a garantia da liberdade de culto, mas ressalva que o caráter ressarcitório desse dano fica ao largo da apreciação judicial.[734]

De outro lado, José de Aguiar Dias traz o entendimento há muito esposado por Andreas von Tuhr no sentido de que o corpo humano "não faz parte integrante do patrimônio do indivíduo", tratando-se de "um bem inauferível e, no entanto, as lesões a ele causadas podem inferir dano ao patrimônio, quando redundam em detrimento da atividade", sendo que "não podem tais danos ser confundidos com os danos morais".[735]

Em outro momento, Ghersi sustenta que o interesse de preservação anteriormente tutelado pelo Direito Civil se deslocou do patrimônio para outros

---

[731] DIAS, J. de A. Op. cit. p. 717-8.
[732] Idem, ibidem. p. 737-40.
[733] DALAZEN, João Oreste. *Aspectos do dano moral trabalhista*. p. 69 (grifo do original).
[734] GHERSI, C. A. *Teoría general de la reparación de daños*. p. 83.
[735] DIAS, J. de A. Op. cit. p. 741, nota de rodapé 64.

direitos econômicos que nesta fase da História merecem maior atenção e maior proteção do ordenamento jurídico e do Direito como um todo, preferindo usar as denominações de dano **econômico** e dano **extra-econômico**, como já referido. Dentre os danos econômicos, coloca aqueles que atingem a pessoa em sua capacidade laborativa, considerando que "o trabalho humano é uma das questões mais transcendentes de estudo desde meados do Século XIX, pois envolve uma complexidade tal que adquire para diversas disciplinas o valor de núcleo central" e afirmando que "o trabalho demanda esforço para a obtenção do necessário à sobrevivência própria e do grupo familiar, e até da própria espécie", sendo que sua primeira função "é a de satisfazer as necessidades primordiais para sobreviver".[736]

Antonio Jeová Santos também se refere a essa "ruptura da concepção tradicional do direito, até então patrimonialista", salientando que "o ser humano é resgatado como pessoa, não só enquanto produtor de riquezas, mas pelo que ele vale em si mesmo, na integralidade de suas projeções, sejam materiais ou espirituais", concluindo que dessa passagem do patrimonialismo ao personalismo veio a consciência de que o dano moral é passível de ressarcimento.[737]

Com propriedade afirma Fernando Noronha que para se saber quais são as situações da vida real a serem consideradas em matéria de reparação de danos, "é preciso intercruzar as classificações de danos patrimoniais e extrapatrimoniais, por um lado, e de danos à pessoa e a coisas, por outro", tendo em vista que é possível a ocorrência de danos patrimoniais por ofensas à pessoa ou a coisas, como também existem danos extrapatrimoniais decorrentes de ofensas à pessoa ou a coisas; mas no caso de lesões a coisas os danos nunca podem ser extrapatrimoniais, embora possam produzir reflexos anímicos à pessoa ligada a essas coisas,[738] assim concluindo o autor:

> Se fizermos o cruzamento entre as classificações a partir da distinção entre danos à pessoa e a coisas, encontraremos *danos pessoais* de natureza extrapatrimonial, por um lado, e de natureza patrimonial, por outro. Somente com relação aos *danos a coisas* poderemos dizer que são sempre de natureza patrimonial, ainda que das lesões a coisas

[736] GHERSI, C. A. *Teoría general de la reparación de daños*. p. 76-7.
[737] SANTOS, A. J. Op. cit. p. 51-2.
[738] NORONHA, F. Op. cit. p. 570.

> possam resultar reflexos anímicos para as pessoas a elas ligadas, hipótese em que teremos danos ainda pessoais [...].[739]

Prossegue o autor afirmando que se se levar em conta os reflexos patrimoniais ou extrapatrimoniais das ofensas a pessoas ou coisas, geralmente as ações contra a coisa produzirão dano patrimonial e as ações contra a pessoa gerarão dano extrapatrimonial; mas danos a coisas podem também (ainda que raramente) ter repercussões extrapatrimoniais e danos a pessoas com freqüência acarretarão reflexos patrimoniais. Acrescenta Noronha que "os danos à pessoa afetam sempre valores extrapatrimoniais (lesões corporais, sofrimentos físicos ou psíquicos etc.), mas muitas vezes traduzir-se-ão em prejuízos patrimoniais (pela redução da capacidade de trabalho [...] etc.)",[740] conclusão que por certo tem aplicação no caso do acosso psíquico no ambiente de trabalho, quando a ação do acossador provoca lesões de ordem psíquica que irão afetar diretamente o desempenho do trabalhador, reduzir sua capacidade laborativa e sua produção, dificultar ou obstar suas promoções etc.

José de Aguiar Dias também entende que "tanto é possível ocorrer dano patrimonial em conseqüência de lesão a um bem não patrimonial como dano moral em resultado de ofensa a bem material".[741]

Nesse quadro, afirma Fernando Noronha que se os danos a coisas são sempre de natureza patrimonial e se os danos a pessoas podem ser de natureza patrimonial ou extrapatrimonial, "fica claro que das situações resultantes do intercruzamento dessas duas classificações são especialmente importantes as relativas às categorias de danos pessoais (corporais e anímicos)", daí concluindo pela existência de **danos pessoais puros** e **danos pessoais impuros**. Danos pessoais puros, explica o autor, são aqueles corporais ou anímicos com reflexos exclusivamente extrapatrimoniais, enquanto os impuros serão os com repercussões patrimoniais. De seu lado, os "danos pessoais impuros, sejam de natureza corporal ou anímica, hão de ser tratados como *danos patrimoniais*, que efetivamente são, ficando a par dos danos a coisas", adicionando o autor que a esses danos "devem ser contrapostas as duas categorias em que os danos pessoais puros (isto é, com

---

[739] NORONHA, F. Op. cit. p. 570 (grifos do original).
[740] Idem, ibidem. p. 571.
[741] DIAS, J. de A. Op. cit. p. 729.

reflexos exclusivamente extrapatrimoniais) podem ser subdivididos: o *dano biológico* (ou *corporal*) *puro* e o *dano anímico* (ou *moral*) *puro*", distinção que entende relevante em face do tratamento jurídico diferenciado para cada caso, dando como exemplo a hipótese de danos pessoais puros que atingem da mesma forma todas as pessoas porque biologicamente todos são iguais, enquanto que na hipótese de danos anímicos deve ser considerada a variação do grau de perturbação em cada pessoa.[742]

Ensina ainda Fernando Noronha que os danos patrimoniais "podem dizer respeito a ofensas a pessoas (*danos biológicos impuros* e *danos anímicos impuros*) ou a coisas (denominados de *danos a coisas*, ou *materiais*)", todos sujeitos ao mesmo regime jurídico. De todas essas reflexões, extrai o autor três categorias de lesões: a) **danos corporais puros**; b) **danos morais puros**; e c) **danos patrimoniais**.[743]

Constata-se, portanto, que as classificações e a nomenclatura adotada (e seu significado) variam de autor para autor, observando-se um maior detalhamento (e quiçá complexidade) a partir de autores mais recentes, que vêm desenvolvendo novas teorias e analisando outros aspectos do problema, muito embora na prática do dia-a-dia para o tema aqui tratado ainda sejam freqüentemente utilizadas expressões tradicionais e já consagradas pelo uso, como dano **moral** ou dano **extrapatrimonial**, embora já comecem a ser empregadas também as denominações dano **anímico** e dano **psíquico**.

III.3.1.3 – Dano aos direitos de personalidade. Dano moral

No caso dos chamados danos extrapatrimoniais (ou danos morais em sentido amplo), em que não há uma concreta **diminuição do patrimônio** (pelo menos daquele avaliável economicamente) da vítima, a ação antijurídica dá-se pela violação de bens, valores e interesses tutelados pela ordem jurídica. Seguindo essa linha, os autores em geral ligam o dano moral à transgressão dos chamados direitos de personalidade.

---

[742] NORONHA, F. Op. cit. p. 571-2 (grifos do original).
[743] Idem, ibidem. p. 572 (grifos do original).

Diz Orlando Gomes que “sob a denominação de direitos da personalidade, compreendem-se direitos considerados essenciais à pessoa humana, que a doutrina moderna preconiza e disciplina, a fim de resguardar a sua dignidade”.[744]

Para Carlos Alberto Bittar são direitos da personalidade aqueles

> reconhecidos à pessoa humana tomada em si mesma e em suas projeções na sociedade, previstos no ordenamento jurídico exatamente para a defesa de valores inatos ao homem, como a vida, a higidez física, a intimidade, a honra, a intelectualidade e outros tantos.[745]

Em outro estudo a respeito, expõe Orlando Gomes que tais direitos têm recebido da doutrina variadas denominações, citando, dentre elas, direitos individuais, direitos sobre a própria pessoa, direitos pessoais, direitos de estado, direitos originários, direitos inatos e direitos personalíssimos, salientando, porém, que se acentuou a preferência pela expressão **direitos de personalidade**, empregada por Gierke, para quem estes “são os direitos que asseguram ao sujeito o *domínio* sôbre uma parte da própria esfera da personalidade”.[746]

Carlos Alberto Bittar noticia que na conceituação desses direitos a doutrina oscila entre duas correntes, a positivista e a naturalista, filiando-se ele a esta última para considerar que

> os direitos da personalidade constituem direitos inatos [...], cabendo ao Estado apenas reconhecê-los e sancioná-los em ou outro plano do direito positivo – a nível constitucional ou a nível de legislação ordinária – e dotando-os de proteção própria, conforme o tipo de relacionamento a que se volte, a saber: contra o arbítrio do poder público ou às incursões de particulares.[747]

Rui Stoco adota posicionamento semelhante ao afirmar que

> os direitos da personalidade são direitos naturais, que antecedem à criação de um ordenamento jurídico, posto que nascem com a pessoa, de modo que precedem e transcendem o ordenamento

---

[744] GOMES, O. *Introdução ao Direito Civil*. p. 148.
[745] BITTAR, Carlos Alberto. *Os direitos da personalidade*. p. 1.
[746] GOMES, O. *Direitos de personalidade* p. 6. No mesmo sentido: BITTAR, C. A. *Os direitos da personalidade.* p. 2.
[747] BITTAR, C. A. *Os direitos da personalidade*. p. 7.

> positivo, considerando que existem pelo só fato da condição humana.[748]

Assevera também Orlando Gomes que “a personalidade é um atributo jurídico”, explicando que “todo homem, atualmente, tem aptidão para desempenhar na sociedade um papel jurídico, como sujeito de direito e obrigações” e salientando que “sua personalidade é institucionalizada num complexo de regras declaratórias das condições de sua atividade jurídica e dos limites a que se deve circunscrever”.[749] O mesmo autor aponta duas questões suscitadas pela análise do tema: a da existência e duração da personalidade e a da sua individualização. Quanto ao primeiro aspecto, informa que normalmente[750] a personalidade coincide com a duração da vida da pessoa, iniciando-se com o seu nascimento e terminando com a sua morte; quanto ao segundo, diz que se define a personalidade por singularidades, em seu conjunto, identificam a pessoa, e que são o nome, o estado e o domicílio.[751]

De seu turno, assevera Bittar que

> os direitos da personalidade devem ser compreendidos como: a) os próprios da pessoa em si (ou originários), existentes por sua natureza, como ente humano, com o nascimento; b) e os referentes às suas projeções para o mundo exterior (a pessoa como ente moral e social, ou seja, em seu relacionamento com a sociedade).[752]

Ensina Pontes de Miranda que não apenas o dano patrimonial é ressarcível, porque não se sofre só com as ofensas ao patrimônio, esclarecendo que, por outro lado, elementos patrimoniais “podem ser tomados como simples meio de se obter aproximativa reparação dos danos infringidos à pessoa, na ordem intelectual ou na ordem moral, ou em sua integridade física ou psíquica, ou em qualquer dimensão da personalidade humana”.[753]

Alice Monteiro de Barros, buscando sintetizar o posicionamento da literatura a respeito, informa que para a doutrina e a jurisprudência alemãs “não existem direitos da personalidade, mas um direito da personalidade, único” (sob o argumento de que “a pessoa tem um valor em si mesma e como tal

---

[748] STOCO, R. Op. cit. p. 1613.
[749] GOMES, O. *Introdução ao Direito Civil*. p. 141.
[750] Com algumas particularidades que também arrola.
[751] GOMES, O. *Introdução ao Direito Civil*. p. 143-8.
[752] BITTAR, C. A. *Os direitos da personalidade*. p. 10.
[753] MIRANDA, F. C. P. de. Op. cit. p. 71.

cabe reconhecer-lhe uma dignidade"), enquanto que na Itália se adota "uma concepção pluralista dos direitos da personalidade, com o argumento de serem muitos os bens personalíssimos tutelados, cada um dotado de suas peculiaridades, o que inviabiliza a concepção unitária desses direitos".[754]

Conforme Paulo Eduardo Oliveira, "se, por um lado, a personalidade não se identifica com direito e obrigações jurídicas, por outro, é uma 'pré-condição', ou seja, seu fundamento e pressuposto".[755] Segundo esse autor, a doutrina lista várias qualidades da personalidade (ou características jurídicas inerentes à pessoa), as quais "se interpenetram, sendo que nem sempre existe uma linha divisória bem distinta entre elas" e que seriam a intransmissibilidade, a indisponibilidade, a irrenunciabilidade, a vitaliciedade ou perenidade, a inexpropriabilidade, a imprescritibilidade, a impossibilidade de sub-rogação e a extrapatrimonialidade.[756] Já no entender de Orlando Gomes, os direitos de personalidade são absolutos, extrapatrimoniais, intransmissíveis, imprescritíveis, impenhoráveis, vitalícios e necessários, tendo como objeto "os *bens jurídicos* em que se convertem *projeções* físicas ou psíquicas da pessoa humana por determinação legal, que os individualiza para lhes dispensar proteção", e que, "por sua própria natureza, opõem-se *erga omnes*, implicando o dever geral de abstenção.[757] Rui Stoco, trazendo à colação os ensinamentos de outros juristas, cita que para eles os direitos de personalidade têm natureza jurídica de direitos subjetivos de gozo e são oponíveis *erga omnes*, porque imateriais e "não submetidos à possibilidade de perda ou aquisição pelo decurso do tempo, coerente com o entendimento de que são absolutos e sempre impõem a obrigação de respeito".[758]

Quanto à enumeração desses direitos de personalidade, já de longa data Antônio Chaves indica como tais os direitos à integridade psíquica, à

---

[754] BARROS, A. M. de. *Proteção à intimidade do empregado*. p. 26. Orlando Gomes também se refere a uma concepção unitária desses direitos, aludindo a um "direito geral da personalidade", embora entendendo que tal teoria não se compadece com a natureza positiva de tais direitos e propicia sejam confundidos com a própria personalidade (GOMES, O. *Introdução ao Direito Civil*. p. 151-2).
[755] OLIVEIRA, P. E. V. Op. cit.. p. 21.
[756] Idem, ibidem. p. 24-6.
[757] GOMES, O. Direitos de personalidade. p. 7 (grifos do original).
[758] STOCO, R. Op. cit. p. 1613-5.

segurança, à honra, ao nome, à imagem e à intimidade.[759] Paulo Eduardo Oliveira, por sua vez, diz que Adriano de Cupis arrola nessa condição

> o direito à vida, à integridade física, à honra, à *riservatezza* (nesta compreendidos os direitos à imagem, ao segredo, à identidade pessoal, aos sinais distintivos pessoais [nome] e secundários [pseudônimo, nome religioso, título, emblema]) e à paternidade intelectual do autor.[760]

Esse autor da mesma forma aduz que Limongi França, ao discriminar os direitos de personalidade, classifica-os segundo três aspectos fundamentais (o físico, o intelectual e o moral), agrupando-os em **direitos à integridade física** (direito à vida, ao corpo etc.), **direitos à integridade intelectual** (liberdade de pensamento, direitos autorais etc.) e **direitos à integridade moral** (direito à liberdade civil, política e religiosa, direito à honra, direito à imagem etc.), sendo que ele próprio acrescenta um quarto, que é o **direito à integridade social** (convivência familiar, convívio com grupos etc.).[761]

Mauro Paroski transcreve o magistério de Goffredo Telles Júnior, para quem

> os direitos da personalidade são os direitos subjetivos da pessoa de defender o que lhe é próprio, ou seja, a vida, a integridade, a liberdade, a sociabilidade, a reputação ou honra, a imagem, a privacidade, a autoria etc. São direitos subjetivos *excludendi alios*, ou seja, direitos de exigir um comportamento negativo aos outros, protegendo bens inatos, valendo-se de ação judicial.[762]

Segundo Carlos Alberto Bittar, os direitos da personalidade estão agrupados em três categorias: a) **direitos físicos** ("referentes a componentes materiais da estrutura humana", como a integridade corporal, órgãos, imagem etc.); b) **direitos psíquicos** ("relativos a elementos intrínsecos da personalidade", ou integridade psíquica, compreendendo a liberdade, a intimidade etc.); e c) **direitos morais** ("respeitantes a atributos valorativos" ou virtudes da pessoa na sociedade, vale dizer, seu patrimônio moral, compreendendo a identidade, a honra etc.).[763]

---

[759] CHAVES, A. Op.cit., p. 157.
[760] OLIVEIRA, P. E. V. Op. cit. p. 26 (grifo do original).
[761] Idem, ibidem. p. 26-7. No mesmo sentido: BARROS, A. M. de. *Proteção à intimidade do empregado*. p. 26.
[762] PAROSKI, M. V. Op. cit. p. 43.
[763] BITTAR, C. A. *Os direitos da personalidade*. p. 17.

Bittar coloca como direito de ordem psíquica “o direito à integridade, ou à incolumidade da mente, que se destina a preservar o conjunto pensante da estrutura humana”, afirmando que “na dualidade de que se compõe o ser humano, esse direito protege os elementos integrantes do psiquismo humano (aspecto interior da pessoa)”, de forma a completar, “com o direito ao corpo, a defesa integral da personalidade humana”, compreendendo “o zelo quanto à higidez psíquica da pessoa, sempre em função do princípio da dignidade do ser, que à ordem jurídica compete garantir”.[764]

Em outro estudo, tratando da reparação civil por danos morais, o mesmo magistrado diz que

> em conclusão, como categoria jurídica específica, danos morais são aqueles suportados na esfera dos valores da moralidade pessoal ou social e, como tais, reparáveis, em sua integridade, no âmbito jurídico. Perceptíveis pelo senso comum – porque ligados à natureza humana – podem ser identificados, em concreto pelo juiz, à luz das circunstâncias fáticas, e das peculiaridades da hipótese *sub item,* respeitado o critério básico da repercussão dano na esfera do lesado.[765]

Enoque Ribeiro dos Santos, por sua vez, afirma que

> o homem na sua integridade é constituído do homem exterior, o ego, ao qual são agregados todos os seus bens materiais ou tangíveis, e do homem interior, daquela parte que não é visível, daquilo que é privativo, que só ele conhece na profundeza de sua alma.[766]

Prossegue esse autor afirmando que “o homem tendo duas naturezas, uma material e outra espiritual, possui, por conseguinte, dois patrimônios, um tangível e outro intangível” e, por isso, cabe ao Direito proteger o homem em sua plenitude, ou seja, “em ambos os patrimônios, o material e o imaterial”.[767]

Refere-se Clayton Reis aos interesses fundamentais, bens jurídicos de natureza não patrimonial, que “devem ser considerados como sendo um dos mais expressivos patrimônios do ser humano, dentre aqueles indispensáveis ao exercício da atividade social do ser humano.” Para ele, “a destruição ou lesão de qualquer elemento desse ambiente psíquico afeta de forma

---

[764] BITTAR, C. A. *Os direitos da personalidade*. p. 111.
[765] Idem. *Reparação civil por danos morais*. p. 43-44.
[766] SANTOS, E. R. dos. *O dano moral na dispensa do empregado*. p. 87.
[767] Idem, ibidem. p. 87.

substancial a vida de relação individual e social da pessoa, sendo capaz, inclusive, de produzir reflexo na área material",[768] concluindo que "esse patrimônio imaterial é valioso para o ser humano, uma vez que dele necessita para o desenvolvimento de suas atividades no plano da existência corpórea e psicológica",[769] vale dizer, para o desenvolvimento da sua própria personalidade.

Há autores que dão uma especificidade ao dano ocorrido no âmbito da relação empregatícia, atribuindo-lhe mesmo a denominação de "dano moral trabalhista", como faz João Oreste Dalazen, que, apoiando-se em Santiago Rubinstein, o define como "o agravo ou o constrangimento moral infligido **quer ao empregado, quer ao empregador**, mediante violação a direitos ínsitos à personalidade, **como conseqüência da relação de emprego**".[770] Todavia, parece não ser o caso de se considerar o dano ocorrido no meio laboral como uma forma diferente do dano moral em geral, entendendo-se que sempre haverá uma agressão aos direitos da personalidade, variando apenas o local, as circunstâncias, os meios e os exemplos, mas sem que se configure uma forma autônoma e própria de dano à pessoa. Na mesma linha de raciocínio, Paulo Eduardo Oliveira afirma que ao estudarem o tema no âmbito do Direito do Trabalho, os doutrinadores ainda utilizam as expressões "responsabilidade civil" e "indenização civil", questionando então se "a responsabilidade é, em termos de lógica formal, unívoca ou analógica", sendo que nesta última forma ela "pode ser essencialmente civil ou essencialmente trabalhista, dependendo do universo material dentro do qual ela nasce e se desenvolve".[771] Também aqui parece não ser o caso de falar-se em responsabilidade trabalhista nem em indenização trabalhista nos casos dos danos pessoais ocorridos no (ou resultantes do) trabalho, na medida em que essa matéria não é regulada pelo Direito do Trabalho, que tem suas próprias formas de reparação para as

---

[768] REIS, Clayton. *Os novos rumos da indenização do dano moral*. p. 236.
[769] Idem, ibidem. p. 237.
[770] DALAZEN, J. O. Op. cit. p. 70 (grifos do original). Tem razão o autor quando sustenta ser também o empregador passível de dano moral por parte do empregado, o que ocorre até em situações de acosso psíquico posto que há casos em que é o empregado (ou são os trabalhadores mancomunados) que tornam a vida do empregador (mormente nas pequenas empresas, onde há uma maior proximidade entre as partes) um verdadeiro inferno, inclusive sob a forma de boicotes e sabotagens, tema, porém, que escapa dos limites e objetivos a que se propôs esta pesquisa.
[771] OLIVEIRA, P. E. V. Op. cit. p. 16.

infrações laborais típicas. Como exemplo pode-se recordar a ocorrência (freqüente, infelizmente) de danos dessa ordem causados no seio da vida familiar ou conjugal e nem por isso se fala em “dano moral familiar”.

É certo que o acosso psíquico no trabalho atinge, em primeiro lugar e principalmente, a mente do empregado, causando-lhe danos de ordem moral (sentido estrito) e psíquica de variada intensidade e sob diversas modalidades. Em um segundo momento, as agressões morais se refletem no corpo do trabalhador, causando-lhe danos físicos. Além disso, podem provocar-lhe também danos materiais ou patrimoniais, seja sob a forma de prejuízos financeiros, seja por outras lesões como o lucro cessante e a perda de oportunidades. Finalmente, parece certo afirmar-se mais que essas lesões irão se refletir nos relacionamentos sociais do trabalhador, afetando diretamente sua convivência familiar e não raras vezes produzindo danos reflexos nos membros da família, seja em razão das alterações de seu comportamento, em função dos danos físicos sofridos, em face da situação de desemprego ou mesmo pelo efeito extremo do suicídio,[772] culminando por abalar também seu relacionamento e comportamento na comunidade.

Nesse sentido é também o magistério de Márcia Guedes, para quem “os efeitos nefastos para o organismo submetido ao assédio moral no trabalho não se limitam ao aspecto psíquico, mas invadem o corpo físico, fazendo com que todo o organismo se ressinta das agressões”, adicionando a autora que “os danos na esfera emocional atingem em cheio a vida familiar e social da vítima, desencadeando crise existencial, crise de relacionamento e crise econômica”.[773]

Por conseguinte, o **dano pessoal** do empregado, decorrente do acosso psíquico no trabalho, pode ser de ordem moral, psíquica, física, social e

---

[772] Algumas considerações sobre a possibilidade do suicídio ser caracterizado como acidente do trabalho (inclusive em conseqüência de transtornos mentais) foram feitas no artigo “Acidente ‘in itinere’ e suicídio: novos aspectos” (SIMM, Zeno. *Revista de Previdência Social*, São Paulo, a. XIV, n. 117, p. 526-8, ago., 1990). Assim como todos os autores que tratam do tema, Margarida Barreto afirma em uma entrevista ao Jornal do Judiciário que o assédio moral pode levar ao suicídio, citando pesquisas e estatísticas que fez a respeito segundo as quais 18,3% de 2.072 trabalhadores assediados tentaram suicídio (Assédio moral pode levar ao suicídio, diz pesquisadora. *Jornal do Judiciário* (Sintrajud), São Paulo. Disponível em: <http://www.sintrajud.org.br/assedio1.htm>. Acesso em: 13 jun. 2007).

[773] GUEDES, M. N. Op. cit. p. 93-4.

material, atingido-o em todos esses aspectos e podendo ainda espraiar-se a terceiros que com ele se vinculam, especialmente os familiares.

Enquanto que os danos de natureza física são mais facilmente visíveis e constatáveis, assim como se dá também com os patrimoniais, o mesmo não se pode dizer dos assim chamados danos morais, que, atingindo de frente a dignidade do ser humano, provocam uma dor e um sofrimento interior que somente a pessoa afetada tem condições de avaliar. Como assevera Clayton Reis,

> a dor, a humilhação, o vexame, a aflição, a angústia, a devassidão da privacidade, o estado emocional de tensão, são todos sentimentos angustiantes que oprimem e deprimem as pessoas, produzindo inúmeros reflexos na vida de relações, e por conseqüência, causando imediatas perturbações na ordem social.[774]

Atribui-se a Nelson Mandela a frase “as feridas que você não pode ver são as mais dolorosas” (*the wounds you cannot see are the most painful*).

Lapidar é a afirmação de Sérgio Cavalieri Filho, que bem sintetiza o significado desse tipo de lesão ao afirmar que “*dano moral, à luz da Constituição vigente, nada mais é do que violação do direito à dignidade*”. Portanto, prossegue o autor, “qualquer forma de agressão à dignidade da pessoa constitui um dano moral passível de reparação pela via da indenização.”[775]

Inafastável também a lição de Pontes de Miranda a respeito, quando diz que “dano patrimonial é o dano que atinge o patrimônio do ofendido; dano não patrimonial é o que, só atingindo o devedor como ser humano, não lhe atinge o patrimônio.” Esclarece também que

> a expressão ‘dano moral’ tem concorrido para graves confusões, bem como a expressão alemã *Schmerzengeld* (dinheiro de dor). Às vezes, os escritores e juízes dissertadores empregam a expressão ‘dano moral’ em sentido amplíssimo (dano à normalidade da vida de relação, dano moral escrito, que é o dano à reputação, dano por depressão ou exaltação psíquica ou nêurica, dano que não é qualquer dos anteriores mas também não ofende o patrimônio, como o de dor sofrida, o de destruição de bem sem qualquer valor patrimonial ou de valor patrimonial ínfimo). Aí, dano moral seria dano não patrimonial. Outros têm como dano moral o dano à normalidade da vida de relação, o dano que faz baixar o *moral* da pessoa, e o

[774] REIS, C. Op. cit. p. 229.
[775] CAVALIERI FILHO, S. Op. cit. p. 95 (grifos do original).

> dano à reputação. Finalmente, há o senso estrito de dano moral: o dano à reputação.[776]

Buscando exprimir o que seja dano moral, José de Aguiar Dias traz as palavras de Alfredo Minozzi, para quem

> não é o dinheiro nem coisa comercialmente reduzida a dinheiro, mas a dor, o espanto, a emoção, a vergonha, a injúria física ou moral, em geral uma dolorosa sensação experimentada pela pessoa, atribuída à palavra *dor* o mais largo significado.[777]

Diz ainda Aguiar Dias que dano moral "é o efeito não patrimonial da lesão de direito e não a própria lesão, abstratamente considerada", pois, no seu entender, "o conceito de dano é único, e corresponde a lesão de direito".[778]

Segundo a lição de Antonio Montenegro, os bens da personalidade (a liberdade, a honra, a saúde, a integridade psicofísica), "pelo fato de refugarem avaliação econômica, constituem aqueles direitos cuja ofensa dá lugar aos danos morais". Ressalta, porém, que a expressão dano moral tem sido criticada, sendo propostas em seu lugar denominações como dano **imaterial**, **ideal**, **extrapatrimonial** ou **não-patrimonial**, mesmo porque "o dano, sem ser patrimonial, pode não ser simplesmente moral, como a dor física que se experimenta em conseqüência de uma ferida", afirma o autor invocando Minozzi. Ainda segundo Antonio Montenegro, a denominação dano imaterial ou ideal "é a que tecnicamente melhor se adapta para caracterizar a ofensa àqueles direitos inerentes à personalidade", embora reconheça que a expressão dano moral está tão enraizada na literatura jurídica universal que seria utopia querer retirá-la da linguagem forense.[779]

Carlos Alberto Ghersi, por sua vez, faz uma distinção entre dano moral e dano psíquico. Para ele, "o dano psíquico e sua avaliação inscrevem-se no plano psicopatológico, devendo-se descartar valorações do tipo moral ou axiológico".[780]

Já para Sílvio Venosa, dano moral "é o prejuízo que afeta o ânimo psíquico, moral e intelectual da vítima. Sua atuação é dentro dos direitos da

---

[776] MIRANDA, F. C. P. de. Op. cit. p. 57 (grifos do original).
[777] DIAS, J. de A. Op. cit. p. 730 (grifos do original).
[778] Idem, ibidem. p. 737.
[779] MONTENEGRO, A. L. C. Op. cit. p. 20-1.
[780] GHERSI, C. A. *Teoría general de la reparación de daños*. p. 82.

personalidade."[781] Rui Stoco, de seu lado, afirma que danos morais "são ofensas aos direitos da personalidade", aos direitos da pessoa sobre ela mesma, aos direitos do indivíduo como ser humano em suas variadas dimensões e como cidadão: é o direito à vida e à saúde, ao corpo, à honra, ao respeito e à auto-estima, à liberdade, à imagem, à privacidade e à intimidade, ao nome, às crenças, tradições e costumes, ao pudor, à dignidade e outros.[782]

Em sentido diferente é o entendimento de Eduardo Zannoni, conforme transcrito por Enoque Ribeiro dos Santos:

> o dano moral não é a dor, a angústia, o desgosto, a aflição espiritual, a humilhação, o complexo que sofre a vítima do evento danoso, pois esses estados de espírito constituem a conseqüência do dano. O Direito não repara qualquer padecimento, dor ou aflição, mas aqueles que forem decorrentes da privação de um bem jurídico sobre o qual a vítima teria interesse reconhecido juridicamente.[783]

Esse entendimento estaria, pois, ajustado à chamada "teoria do interesse" do dano, segundo a qual dano é "a lesão de interesses juridicamente protegidos", como já exposto retro.

O dano moral (que atinge a pessoa) não se confunde com o material (que atinge o patrimônio), tendo existência própria e autônoma, exigindo tutela jurídica também independente, como ensina Sérgio Cavalieri Filho, que conceitua dano moral como sendo a "reação psicológica que a pessoa experimenta em razão de uma agressão a um bem integrante de sua personalidade, causando-lhe vexame, sofrimento, humilhação e outras dores do espírito".[784] Tem, portanto, natureza imaterial, não patrimonial, extrapatrimonial.

José de Aguiar Dias alerta para a circunstância de que freqüentemente o dano moral é confundido com "certos danos patrimoniais de origem moral ou afetiva", repetindo que o dano é uno e não se discrimina em patrimonial ou extrapatrimonial conforme origem e sim em atenção aos seus efeitos. Por isso, esclarece que "esses pretendidos danos morais são apenas danos materiais",

---

[781] VENOSA, S. de S. Op. cit. p. 47.
[782] STOCO, R. Op. cit. p. 1613.
[783] SANTOS, E. R. dos. *O dano moral na dispensa do empregado*. p. 50-1.
[784] CAVALIERI FILHO, S. Op. cit. p. 95.

já que dano moral é “a reação psicológica à injúria, são as dores físicas e morais que o homem experimenta em face da lesão”.[785]

Tratando do fundamento da responsabilidade pelo dano moral, diz Pontes de Miranda que “seria absurdo que não fosse indenizável o dano ao corpo e à psique, que não tivesse conseqüências não patrimoniais. É preciso que não se confunda o dano moral, em senso largo ou estrito, com o dano patrimonial oriundo do dano moral.”[786]

Ainda conforme o magistério de Cavalieri Filho,

> só deve ser reputado como dano moral a dor, vexame, sofrimento ou humilhação que, fugindo à normalidade, interfira intensamente no comportamento psicológico do indivíduo, causando-lhe aflições, angústia e desequilíbrio em seu bem-estar. Mero dissabor, aborrecimento, mágoa, irritação ou sensibilidade exacerbada estão fora da órbita do dano moral, porquanto, além de fazerem parte da normalidade do nosso dia-a-dia, no trabalho, no trânsito, entre os amigos e até no ambiente familiar, tais situações não são intensas e duradouras, a ponto de romper o equilíbrio psicológico do indivíduo. Se assim não se entender, acabaremos por banalizar o dano moral, ensejando ações judiciais em busca de indenizações pelos mais triviais aborrecimentos.[787]

Por isso, afirma o mesmo autor que “não gravitam na órbita do dano moral aquelas situações que, não obstante desagradáveis, são necessárias ao regular exercício de certas atividades”,[788] como é o caso da submissão (geralmente pacífica) das pessoas aos procedimentos de revista e controle em aeroportos e de detecção de metais nas portas de entrada de estabelecimentos bancários.

Antonio Jeová Santos, da mesma forma, esclarece que se considerar que o dano moral atinge qualquer gesto que cause mal-estar significaria reduzi-lo a “mera sugestibilidade” ou “proteger alguém que não suporta nenhum aborrecimento trivial”, porque “simples desconforto não justifica indenização”. Acrescenta que “as sensações desagradáveis, por si sós, que não trazem em seu bojo lesividade a algum direito personalíssimo, não merecerão ser

[785] DIAS, J. de A. Op. cit. p. 740.
[786] MIRANDA, F. C. P. de. Op. cit. p. 58.
[787] CAVALIERI FILHO, S. Op. cit. p. 99.
[788] Idem, ibidem. p. 100.

indenizadas. Existe um piso inconveniente que o ser humano tem de tolerar, sem que exista o autêntico *dano moral*".[789]

Por certo, não se enquadram como fatos danosos situações como o mero enfado, algum mal-estar trivial, os incômodos rotineiros e os aborrecimentos normais do quotidiano, um leve transtorno ou desconsolo próprio da convivência com outras pessoas. Ou, como diz Sílvio Venosa: "não é também qualquer dissabor comezinho da vida que pode acarretar a indenização".[790]

A respeito, Cavalieri Filho deixa claro que

> dor, vexame, sofrimento e humilhação são conseqüência, e não causa. Assim como a febre é o efeito de uma agressão orgânica, dor, vexame e sofrimento só poderão ser considerados dano moral quando tiverem por causa *uma agressão à dignidade de alguém*.[791]

A título de registro, todavia, cabe anotar que não obstante tais considerações sobre o dano moral como forma de agressão a aspectos pessoais do indivíduo, a doutrina vem admitindo também a possibilidade da pessoa jurídica sofrer danos de natureza moral, entendendo que esta também tem direitos de personalidade, sendo-lhe igualmente assegurado o direito de proteger o seu nome e a sua reputação, na lição de Sérgio Cavalieri Filho, para quem a honra pode ter duas acepções: a **subjetiva**, que compreende a dignidade, o decoro, a auto-estima, e que é exclusiva do ser humano, e a **objetiva**, que corresponde à reputação, ao bom nome, à imagem perante a sociedade, e que é comum à pessoa natural e à pessoa jurídica.[792] Com efeito, o art. 5º., X, da Constituição da República não distingue entre pessoa física e jurídica na questão do dano moral e a Súmula n. 227 do Superior Tribunal de Justiça é claríssima ao dizer que "a pessoa jurídica pode sofrer dano moral".

Na concepção de Mauro Paroski, que sintetiza o tema,

> o ato ilícito, ou o abuso de direito, geradores de dano moral, conforme a sua natureza e extensão, a par de ter aptidão – embora isso não seja essencial – para provocar sentimentos negativos, a perda da auto-estima, deformidades físicas, sensações

[789] SANTOS, A. J. Op. cit. p. 119-22.
[790] VENOSA, S. de S. Op. cit. p. 47.
[791] CAVALIERI FILHO, S. Op. cit. p. 99 (grifos do original).
[792] Idem, ibidem. p. 110.

> desagradáveis, dor íntima, desconforto espiritual e muitas vezes desequilíbrio psicológico, igualmente frustra as expectativas da vítima, ou parte delas, inviabilizando determinadas relações pessoais, familiares e sociais, ou até mesmo, certos planos de vida.[793]

Os autores costumam aludir também a uma outra figura de dano, conhecida como **dano reflexo** ou **dano ricochete**, explicando Sílvio Venosa tratar-se de hipótese em que uma pessoa sofre a lesão em decorrência de um dano causado a outra. Nestes casos, suscita o autor a questão de se saber se o terceiro, ou o último prejudicado, pode acionar diretamente o causador do dano.[794] A hipótese parece ser perfeitamente possível em casos como o do acosso moral no trabalho, quando os efeitos danosos podem repercutir, por via reflexa, nas pessoas que integram a família do empregado, ao sofrerem elas as conseqüências do abalo psíquico que vitima o trabalhador, pelos quais sem dúvida é responsável o autor da ofensa. Não há que se descartar, ainda, a hipótese dos danos (da mais variada ordem, patrimoniais ou extrapatrimoniais) sofridos por familiares ou quaisquer outros dependentes do trabalhador, quando este, em razão do acosso psíquico e a título de ilustração, perde o emprego,[795] fonte de subsistência, ou chega ao extremo do suicídio.[796] Neste último exemplo, em especial, seria até um disparate atribuir-se ao suicida, como autor do fato que deu causa aos danos familiares, a responsabilidade civil pelas suas conseqüências: primeiro porque, em princípio, seria até inócuo responsabilizar um morto; depois porque, mesmo quando o falecido deixa alguma obrigação a ser satisfeita, esta se transmitiria ao espólio, o que, no exemplo analisado, faria confundirem-se nas mesmas pessoas os credores e os devedores da obrigação.

Esta questão tem, aliás, uma ligação com as posições doutrinárias mais antigas (e hoje quase unanimemente ultrapassadas) que negavam a possibilidade de haver dano moral e um dos argumentos utilizados para tanto era o da indeterminação do número de pessoas lesadas. Enoque Ribeiro dos Santos refere-se ao entendimento de Gabba nesse sentido, que teria dito que o padecimento moral atinge não só o sujeito como outras pessoas, incluindo-se parentes e amigos do ofendido ou defunto, mas que se admitir “a dor de

---

[793] PAROSKI, M. V. Op. cit. p. 46.
[794] VENOSA, S. de S. Op. cit. p. 44.
[795] Conseqüência comum e geralmente objeto mesmo do assédio.
[796] Hipótese não rara, lamentavelmente.

terceiros, estranhos à ação de dano, que possam agir *jure proprio* em busca de ressarcimento" significaria introduzir "qualquer coisa de novo e de inaudito na doutrina civil do dano, um critério aberrante até o infinito".[797]

Os doutrinadores, quando tratam dessa questão do dano indireto (com este nome referindo-se à lesão a terceiros), costumam abordá-la sob o ângulo da legitimidade para reivindicar a respectiva indenização, sendo comum o exemplo de alguém que morre em conseqüência de um acidente de trânsito, caso em que a legitimidade para postular a reparação do dano seria dos herdeiros ou dependentes da vítima, terceiros indiretamente afetados pelo infortúnio.[798] Tal posicionamento, porém, não esclarece uma questão: neste caso, os legitimados estariam reivindicando direito **próprio** (danos pessoais, materiais ou morais, sofridos diretamente em decorrência do evento) ou direito **da vítima** (que estariam substituindo no pólo ativo da relação processual)?

A resposta não é tão fácil como poderia parecer. Se se considerar que a personalidade tem início com o nascimento e tem fim com a morte da pessoa natural, o desaparecimento da vítima faria desaparecer também os seus direitos de personalidade, tese reforçada pelo entendimento de que tais direitos são intransmissíveis. Neste caso, os autores da ação indenizatória só poderiam estar agindo em nome próprio e na defesa de direito também próprio. Orlando Gomes, depois de afirmar que a existência e a duração dos direitos de personalidade normalmente coincide com a duração da vida humana, assevera: "começa com o nascimento e termina pela morte".[799] Sucede, porém, que há alguns direitos de personalidade que se estendem para além da vida física da pessoa, como é o caso, exemplificativamente, dos direitos à honra, boa-fama, e imagem e do direito sobre o corpo físico mesmo sem vida.[800] Do ângulo legal, o Código Civil vigente estabelece (art. 11) que os direitos da personalidade são intransmissíveis, com a ressalva, porém, das exceções previstas em lei. Já no artigo seguinte, prevê a possibilidade da pessoa afetada exigir que cesse a ameaça ou a lesão a esses direitos, podendo ainda reclamar perdas e danos, acrescentando, no parágrafo único, que "em se tratando de

[797] SANTOS, E. R. dos. *O dano moral na dispensa do empregado*. p. 61.
[798] Veja-se, por exemplo, PAROSKI, M. V. Op. cit. p. 40.
[799] GOMES, O. *Introdução ao Direito Civil*. p. 143.
[800] Paulo Eduardo Oliveira reproduz a enumeração dos direitos de personalidade feita por Limongi França, que inclui, dentre os direitos à integridade física, "o direito sobre o próprio corpo morto" (OLIVEIRA, P. E. V. Op. cit. p. 26)

morto, terá legitimação para requerer a medida prevista neste artigo o cônjuge sobrevivente, ou qualquer parente em linha reta, ou colateral até o quarto grau".

Por conseguinte, segundo a norma positivada, é possível, ainda que em caráter de excepcionalidade, a transmissão dos direitos de personalidade para fins de reconhecimento a terceiros do direito à reparação do dano, outorgando-se legitimidade a certas pessoas para a respectiva reivindicação em caso de morte da pessoa afetada.

Relevante, neste ponto, a opinião de Rui Stoco, para quem o dano é, em princípio, pessoal, e só o ofendido pode buscar a indenização. Mas, prossegue ele,

> familiares e herdeiros poderão pleitear ressarcimento do dano moral em decorrência de ofensa dirigida a terceiro (varão ou membro da família) em razão do chamado dano moral indireto ou reflexo, ou seja, quando a ofensa moral ultrapassa e transcende a pessoa do ofendido para atingir, também, reflexamente, os membros da família. Ou, ainda, quando toque *diretamente* ao autor, ou à sua família.[801]

Acrescenta o mesmo jurista, contudo, que neste caso a ação do atingido reflexamente será proposta no exercício de um direito **próprio seu** e não do terceiro, afirmando mais que se a ação é proposta pelo ofendido direto e este falece no curso do processo, "não cabe a retomada da ação, por substituição processual, de qualquer de seus familiares ou herdeiros", embora lembrando haver decisões em sentido diverso, porque o direito à indenização pecuniária é patrimonial e, portanto, transmissível *mortis causa*.[802] Conclui, pois, que se

> o próprio ofendido venha a pleitear dano moral e o obtenha, não podem seus herdeiros, familiares ou pessoas próximas e íntimas pretender o mesmo direito, sob o mesmo fundamento, salvo se estiverem buscando reparação por direito próprio, pelo fato de a ofensa àquele tê-los atingido reflexamente.[803]

Releva salientar, entretanto, que o Código Civil atualmente em vigor estabelece que "o direito de exigir reparação e a obrigação de prestá-la transmitem-se com a herança" (art. 943).[804] José Affonso Dallegrave Neto diz,

---

[801] STOCO, R. Op. cit. p. 1686.
[802] Idem, ibidem. p. 1686.
[803] Idem, ibidem. p. 1686.
[804] O Código anterior determinava que "o direito de exigir reparação, e a obrigação de prestá-la transmitem-se com a herança, exceto nos casos que este Código excluir" (art. 1.526).

a respeito desse assunto, que “a rigor o dano moral é *intuitu personae*, ou seja, é próprio da pessoa da vítima, sendo que tal dor não se transmite aos herdeiros”, mas, invocando a citada norma legal, sustenta a possibilidade dos herdeiros prosseguirem no pólo ativo da demanda indenizatória já iniciada pela vítima.[805]

Pontes de Miranda já ensinava que ofendido é a pessoa legitimada à indenização do dano, ressaltando a possibilidade de haver danos que indiretamente atinjam também a terceiros, legitimando-os à pretensão indenizatória e assevera: “cumpre que não se confunda com a legitimação do terceiro a legitimação de quem *também* foi ofendido”.[806]

Aspecto relevante que merece análise, neste ponto, é o relativo ao acosso psíquico praticado contra a pessoa do empregado mas que objetiva não tanto destruí-lo psicologicamente, mas frustrar ou embaraçar a sua atuação na organização como representante dos trabalhadores (representação sindical ou não-sindical, individual ou coletiva). Nestes casos, as agressões vulneram não apenas a **pessoa** do trabalhador, mas atingem também o instituto da **representação profissional** reconhecido e garantido pela ordem jurídica, afetando ainda a **liberdade sindical e de associação** e também o próprio **sindicato** como ente representativo da categoria.[807]

A respeito dessa questão (mas restringindo seu exame ao representante unitário e não-sindical) diz Marcus de Oliveira Kaufmann que uma vez caracterizado o assédio moral contra esse empregado representante abre-se-lhe a possibilidade de

> pleitear não só a sua individual reparação por danos morais (conseqüência necessária do assédio moral), mas, ainda, um incremento da indenização decorrente do fato de o assédio moral não só a ele prejudicar, uma vez que afeta o coletivo de trabalhadores organizados por via não-sindical [...].[808]

---

[805] DALLEGRAVE NETO, J. A. Op. cit. p. 247 (grifos do original).
[806] MIRANDA, F. C. P. de. Op. cit. p. 48 (grifos do original).
[807] Em ação civil pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho na 3ª. Vara do Trabalho de Aracaju, por exemplo, foi denunciado, dentre outras formas de constrangimentos, ofensas e humilhações, o fato de que uma empregada de uma fábrica de calçados “vinha sendo perseguida moralmente” por ser membro da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e por denunciar irregularidades na empresa (notícia constante do sítio <http://www.pgt.mpt.gov.br>. Acesso em 31 maio 2007).
[808] KAUFMANN, M. de O. Op. cit. P. 93.

Tal entendimento, todavia, pode ensejar alguma dúvida, parecendo questionável a afirmação de que a indenização devida ao trabalhador possa ser aumentada em razão dos reflexos do dano pessoal sobre o grupo de trabalhadores representados pela vítima. Talvez pelo caráter pedagógico e inibidor atribuído à indenização possa o empregador, sim, ser obrigado a um pagamento maior por ter atingido outros bens jurídicos, mas, por outro lado, parece discutível que esse *plus* reverta em favor do empregado, que assim estaria recebendo uma indenização superior ao seu dano pessoal. O eventual acréscimo da indenização poderia, quiçá, reverter em favor dos prejudicados ou de algum ente que os represente, sem prejuízo, obviamente, da reparação dos danos materiais ou patrimoniais que esse mesmo coletivo pudesse ter sofrido em decorrência da inação do seu representante motivada pelo acosso. Quando se trata, porém, de assédio pessoal que objetive frustrar ou embaraçar a atuação de dirigente sindical, parece claro que o **sindicato**, como ente representativo dotado de personalidade jurídica própria, se apresente como **terceiro** igualmente **prejudicado** pelo ato danoso, podendo assim reivindicar, em nome próprio e por direito próprio, as devidas reparações, sejam elas patrimoniais ou extrapatrimoniais.[809]

Sucede, de outro lado, que as ofensas a direitos de personalidade, causadoras de dano moral, podem acarretar também perdas de ordem material. No caso específico do acosso psíquico no ambiente de trabalho essa possibilidade se apresenta de uma forma bastante clara e possivelmente não são poucos os casos em que isso efetivamente ocorre. Com efeito, é da própria essência do assédio psíquico laboral que, depois de todo o terror psicológico a que o empregado se sujeita, culmine ele por desligar-se do emprego (o que, freqüentemente, é o próprio objetivo final da perseguição), do que resultam danos naturais do desemprego e da perda da empregabilidade. Outras vezes, é possível que em razão do grau de enfermidade psíquica (após várias baixas médicas ou não) o empregado seja forçado a aposentar-se por invalidez, e é sabido que o mais das vezes o benefício previdenciário (seja o auxílio-doença preliminarmente usufruído, seja a própria aposentadoria) tem valor inferior ao

[809] Embora este trabalho de investigação não objetive a análise do dano moral da pessoa jurídica, a hipótese é aceita pela doutrina e pela jurisprudência, como o demonstra a Súmula n. 227 do STJ.

salário do período da ativa, o que igualmente causa um prejuízo financeiro. Em qualquer circunstância, os males de que padece o trabalhador (durante todo o processo de assédio e mesmo depois dele) fatalmente vão levá-lo a suportar gastos extraordinários com medicamentos e com certas terapias nem sempre proporcionadas pelo sistema público de saúde ou por eventual plano privado de assistência médica.

Há que se considerar, ainda, uma outra hipótese passível de ocorrência, tendo em vista o que já se conhece a respeito do acosso psíquico: dá-se quando seu objetivo (muitas vezes alcançado) é o de obstar que o trabalhador seja promovido ou alçado a novas funções, de frustrar-lhe a expectativa de vir a receber prêmios ou certas vantagens laborais específicas. A questão já foi examinada na literatura jurídica na busca resposta à seguinte indagação: deve haver indenização quando, como conseqüência do descumprimento de um contrato ou da prática de um ato ilícito, o credor ou a vítima se vêem privados de obter um ganho provável ou de impedir um prejuízo evitável?[810] Trata-se da figura que a doutrina chama de **perda de uma chance**, ou **perda de uma oportunidade**, que são aquelas situações em que, por ato de outrem, alguém perde o ensejo de obter uma vantagem, de concorrer a alguma coisa, de tentar obter um ganho, de concretizar a probabilidade de um lucro etc., ou mesmo de evitar um dano ou uma situação desfavorável. Para Fernando Noronha, por chance entendem-se aquelas "situações em que está em curso um processo que propicia a uma pessoa a oportunidade de vir a obter no futuro algo benéfico" e dá-se a perda de chance, pare efeitos de responsabilidade civil, quando esse processo é "interrompido por um determinado fato antijurídico e, por isso, a oportunidade ficou irremediavelmente destruída".[811]

No campo do Direito do Trabalho, tais hipóteses podem se verificar em decorrência das atitudes de acosso psíquico deflagradas contra um trabalhador. Em razão do processo de assédio, o empregado pode deixar de obter uma provável ascensão funcional ou ser excluído de um processo seletivo para o preenchimento de certo cargo por ele almejado e para o qual ele reunia condições favoráveis. Em ambos os casos, sofre prejuízos de ordem tanto **moral** (na sua qualificação profissional, na sua carreira, no seu projeto de

[810] BUSTAMANTE ALSINA, Jorge. *Teoría general de la responsabilidad civil*. p. 178.
[811] NORONHA, F. Op. cit. p. 665.

vida) quanto **material** (deixar de receber melhor remuneração ou outras vantagens e benefícios). Também pode se dar que, em razão do assédio moral, um empregado que tinha chances de não ser transferido ou de não perder um cargo de chefia, venha a ser deslocado para local distante (com todos os transtornos daí resultantes) ou seja destituído de uma função de confiança (com sensível perda salarial).

Há, nesses casos, uma certa dose de aleatoriedade, pois nem sempre se pode saber, com certeza absoluta, se os fatos iriam ou não ocorrer, e se isso se daria ou não sem os percalços do assédio. A respeito, Bustamante lança outra indagação: a perda de uma chance é um dano certo e indenizável ou deve ser qualificado como eventual e não indenizável? Diz ele que na França e na Argentina considera-se que se trata de um dano atual e certo, portanto indenizável. Ressalva, porém, que a eventualidade está apenas na probabilidade de obter o ganho ou evitar o prejuízo; mas que a **oportunidade** de obter o ganho ou de evitar o prejuízo, esta sim, foi perdida, salientando que se a probabilidade tinha bastante fundamento, então a perda deve ser indenizada.[812] Para Fernando Noronha, "a determinação da verossimilhança da vantagem esperada depende do grau de probabilidade que havia em obtê-la no futuro" e "a situação vantajosa que o lesado poderia almejar, se tivesse aproveitado a chance, é sempre de natureza mais ou menos aleatória", mas há sempre um dano real que é a própria perda da chance.[813]

É verdade que o fato frustrado pelas conseqüências do acosso psíquico era mais ou menos incerto, dotado de alguma álea, e poderia ou não ocorrer, e que, portanto, a questão do dano fica sujeita ao exame da probabilidade do fato ocorrer ou não. Porém, uma coisa é certa: **houve a perda da oportunidade**, o que, por si só, já é uma lesão aos direitos de personalidade, na medida em que se retirar de alguém tal oportunidade significa ferimento direto e nítido dos direitos de igualdade e de não discriminação, para dizer o mínimo.

De todo o exposto resulta clara, pois, a possibilidade do acosso psíquico causar, simultânea ou sucessivamente, as duas modalidades de dano (o moral e o material), propiciando a cumulação das duas indenizações, conclusão a que se chega não só pela interpretação do texto constitucional a respeito (que

[812] BUSTAMANTE ALSINA, J. Op. cit. p. 178-9.
[813] NORONHA, F. Op. cit. p. 665-6.

não prevê distinção nem proíbe a duplicidade) como também pela circunstância de que os efeitos das duas modalidades de dano são evidentemente distintos, como assevera Sérgio Cavalieri Filho, que cita decisões do Supremo Tribunal Federal nesse sentido.[814] Sílvio Venosa também ensina que são cumuláveis o dano material e o dano moral provenientes do mesmo ato ilícito,[815] o que é repetido por Humberto Theodoro Júnior[816] e já está consagrado inclusive na jurisprudência por meio da Súmula n. 37 do Superior Tribunal de Justiça.[817] João Oreste Dalazen faz, a respeito, uma interessante observação no sentido de que não se pode "baralhar o dano moral propriamente dito, ou puro, do **reflexo patrimonial do dano moral**, hipótese em que o dano moral **simultaneamente pode** acarretar **também dano material** (diminuição do patrimônio do ofendido", concluindo que "a afronta aos direitos da personalidade **nem sempre** tem conteúdo **exclusivamente moral, ou extrapatrimonial**", vale dizer, "o dano moral propriamente dito pode, ou não, vir cumulado ao dano material".[818]

Carlos Alberto Bittar igualmente se refere a esse tema, esclarecendo que "são puros, portanto, os danos que se exaurem nas lesões a certos aspectos da personalidade [...], enquanto os reflexos constituem efeitos ou interpolações de atentados ao patrimônio ou aos demais elementos materiais do acervo jurídico lesado."[819]

Segundo Pontes de Miranda, "*dano material* é o dano patrimonial que consiste em perda, destruição, deterioração ou deturpação, ou perda parcial" e que "*dano imaterial* é o dano que não consiste em diminuição do patrimônio, porque concerne à liberdade, à honra, ao nome, à felicidade", esclarecendo o autor depois: "Todavia, havemos de advertir em que o mesmo fato pode causar o dano material e o dano imaterial. Daí a patrimonialidade e a não-patrimonialidade, cumuladas".[820]

Diz Carlos Alberto Bittar que é comum "a interpenetração entre danos morais e patrimoniais, exatamente porque de bens patrimoniais resultam

---

[814] CAVALIERI FILHO, S. Op. cit. p. 95.
[815] VENOSA, S. de S. Op. cit. p. 51.
[816] THEODORO JÚNIOR, Humberto. *Dano moral*. p. 5.
[817] "São cumuláveis as indenizações por dano material e dano moral oriundos do mesmo fato."
[818] DALAZEN, J. O. Op. cit. p. 71 (grifos do original).
[819] BITTAR, C. A. *Reparação civil por danos morais*. p. 52.
[820] MIRANDA, F. C. P. de. Op. cit. p. 51 (grifos do original).

satisfações morais e, de outro lado, da respectiva higidez psicossomática depende a obtenção de novas utilidades econômicas."[821]

Da mesma forma, parece certo dizer que o dano emergente e o lucro cessante igualmente podem ocorrer simultaneamente e em razão do mesmo comportamento. Ainda no marco do acosso psíquico no lugar de trabalho, é perfeitamente possível que o comportamento do agente ativo cause à vítima danos morais e materiais diretos e imediatos (por exemplo, o sofrimento e despesas em geral com tratamento médico) como ainda obstaculize uma promoção ou outra forma de ascenso profissional que traria vantagens econômicas ao trabalhador. Então, pode-se concluir também pela cumulatividade dos dois tipos de prejuízo: o dano emergente e o lucro cessante.

Por fim e já sob o ângulo processual, afirma Rui Stoco que o dano moral dispensa prova, ele é presumido desde que comprovada a prática da ofensa moral. Mas, prossegue o jurista,

> não basta a afirmação da vítima de ter sido atingida moralmente, seja no plano objetivo como no subjetivo, ou seja, em sua honra, imagem, bom nome, intimidade, tradição, personalidade, sentimento interno, humilhação, emoção, angústia, dor, pânico, medo e outros. Impõe-se que se possa extrair do fato efetivamente ocorrido o seu resultado.[822]

Em igual sentido é o magistério de Humberto Theodoro Júnior, asseverando que "a lesão ou dor moral é fenômeno que se passa no psiquismo da pessoa e, como tal, não pode ser concretamente pesquisado". Para ele, a vítima deve demonstrar apenas "a ocorrência do fato lesivo, de cujo contexto o juiz extrairá a idoneidade, ou não, para gerar dano grave e relevante, segundo a sensibilidade do homem médio e a experiência da vida".[823]

Conforme Fernando Noronha, o dano corporal, por afetar a vida e a integridade física e psíquica do indivíduo, "corresponde a um estado patológico da pessoa e, por isso, é essencialmente objetivo, podendo (e devendo) ser constatado através de uma avaliação médica", enquanto que o dano moral, por afetar sentimentos, "é essencialmente subjetivo, devendo o julgador, em seu prudente arbítrio, começar por apreciar da respectiva existência, intensidade e

[821] BITTAR, C. A. *Reparação civil por danos morais*. p. 54.
[822] STOCO, R. Op. cit. p. 1691.
[823] THEODORO JÚNIOR, H. Op. cit. p. 8.

duração, para só depois passar à determinação da forma de reparação".[824] Ressalva o autor que muitas vezes não é fácil distinguir entre os atentados à integridade físico-psíquica e as ofensas que causam perturbações apenas na alma do ofendido (danos anímicos) e, citando F. D. Busnelli, salienta ser difícil estabelecer-se quando a vítima acusa um atentado à saúde psíquica, sendo necessário recorrer-se à ciência médico-legal como único meio de se "traçar uma linha distintiva tendencial entre uma patologia constatada e uma simples perturbação psíquica".

Ivan Ruiz e Isadora Machado também separam o dano moral do dano psíquico e para tanto estribam-se nas lições de Carlos Alberto Ghersi, no sentido de que dano moral "é aquele que pressupõe um sofrimento subjetivo que, não necessariamente, se expressa via sintomas ou alterações psicopatológicas" e que "só pode ser mensurado através de escalas morais convencionais, do imaginário social, cultural e religioso", enquanto que o dano psíquico "consiste na modificação da personalidade, cuja expressão se dá através de sintomas, depressões, bloqueios, enfim, manifestações que se permitem avaliar por meio de um padrão psicopatológico", de sorte que "a dificuldade em distinguir as duas espécies de dano permanece em diferenciar um diagnóstico (**dano psíquico**) de um juízo de valor (**dano moral**).[825]

Há que se distinguir, assim, entre o **dano à saúde** (física e/ou psíquica, ou danos corporais) e o **dano moral** (em sentido estrito, ou dano anímico), o primeiro sendo passível de demonstração por meio de perícia médica (inclusive com a utilização modernos equipamentos e instrumentos de verificação de lesões neurológicas) e o segundo aparentando ser insuscetível de constatação e comprovação por qualquer meio a não ser a interpretação subjetiva do julgador e com base na sua experiência.[826]

---

[824] NORONHA, F. Op. cit. p. 561.

[825] RUIZ, I. A.; MACHADO, I. V. Op. cit. p. 137-8 (grifos do original).

[826] Esse entendimento poderá modificar-se, todavia, segundo algumas pesquisas médicas realizadas nos últimos anos, em especial na área da psiquiatria, em resposta à indagação "*Does rejection hurt?*" ("A rejeição fere?"), que parece já ter uma resposta, conforme um artigo assim intitulado e publicado na *Science Magazine*, tratando do tema "*Feeling the pain of social loss*" ("Sentindo a dor da perda social"), publicado pela BBC.com em 11-10-2003, que se refere a um estudo sobre a rejeição social realizado por meio de equipamento de imagem por ressonância magnética. Comentário assinado por Rafael Castillo noticia que o artigo trata do sentimento de dor por rejeição, no sentido de que "a rejeição social e a dor física produzem assemelhadas reações cerebrais". De acordo com a matéria, "não é em vão que quando se quer expressar o pesar da alma se usam as mesmas palavras do sofrimento físico" pois,

Por conseguinte, para que se opere a indenização do dano moral prescinde-se da prova da sua ocorrência, pois isso seria impossível o mais das vezes, posto que, conforme se extrai da doutrina (especialmente a jurídica) ainda não há como se **provar** a dor, o sofrimento e outros sentimentos íntimos, admitindo-se a sua existência mais por ilação que por evidências físicas. No entanto (e porque provar o **assédio** e o **dano** moral são coisas distintas), por certo a vítima haverá que demonstrar a **prática do fato apontado como causador da lesão** e, a partir daí, será preciso enveredar por outro caminho, igualmente complexo, árduo e às vezes tormentoso, que é o relativo ao tema de responsabilidade civil, por meio do qual se busca identificar o responsável pela reparação do dano.

III.3.2 – Responsabilidade Civil do Empregador

Estabelecido que o acosso psíquico no ambiente de trabalho causa danos ao empregado e que estes danos exigem uma reparação ou, no mínimo, uma atenuação, cabe então identificar quem é o responsável por essa indenização e quais os fundamentos para tanto. Necessária, pois, uma incursão no tema da responsabilidade civil, suas espécies e teorias.

Para Enoque Ribeiro dos Santos, os aspectos da responsabilidade civil "encontram um campo fértil de incidências, repetições e desenvolvimento na

---

"aparentemente, a rejeição social provoca exatamente a mesma reação no cérebro que a dor física", conforme experiências feitas por pesquisadores americanos (da Universidade da Califórnia, em Los Angeles) com um grupo de voluntários e um jogo de computador projetado para fazê-los sentirem-se excluídos enquanto seu cérebro era analisado por um sistema de ressonância magnética, tendo o exame "detectado atividade na mesma parte do cérebro que está associada à dor física" e os pesquisadores concluíram que "a evidência sugere que parte do mesmo mecanismo neurológico utilizado na experiência da dor poderia estar também associada à separação ou rejeição social". A matéria está disponível no sítio <http://www.mobbing.nu> (acesso em: 14 jun. 2007). Já Maria Dolores Peris (catedrática de Sociologia da Universidade de Barcelona), em artigo que trata da prova da violência, refere-se também à "espectroscopia ou imagem molecular por ressonância magnética (EMR) como instrumento de diagnóstico da violência" e que pode ainda detectar o estresse pós-traumático crônico ("*Post Traumatic Stress Disorder*" - PTSD) e agudo (´*Acute Stress Disroder*" - ASD) antes mesmo que apareçam os sintomas clínicos, constituindo-se essa EMR em prova idônea para detectar práticas como o *mobbing*, o *bossing,* o *bullying* e o *burn out* através dos seus efeitos. Conclui a autora afirmando que esse tipo de exame "vai mudar o modo de realizar as provas periciais da violência interpessoal", encerrando a fase de subjetividade e de falta de rigor e de precisão científica. (PERIS, María Dolores. *La prueba de la violencia*, em <http://www.mobbing.nu>. Acesso em: 13 jun. 2007).

órbita das relações de trabalho", pois, segundo seu entendimento, o Direito do Trabalho aparece como o ramo da ciência jurídica "em cujas delimitações a responsabilidade civil alcança seu máximo desenvolvimento", vez que aí

> a proteção da personalidade adquire especial dimensão, tanto por sua primordial importância – dado o caráter pessoal, infungível e duradouro da relação de emprego, como por ter sido objeto de uma garantia jurídica especial, fundada nos princípios da proteção do empregado e da continuidade da relação de emprego, com esteio maior no princípio universal da dignidade da pessoa humana [...].[827]

Leciona Rui Stoco que "a responsabilidade civil traduz a obrigação da pessoa física ou jurídica ofensora de reparar o dano causado por conduta que viola um dever jurídico preexistente de não lesionar (*neminem lædere*) implícito ou expresso na lei."[828] Para ele, essa responsabilidade depende

> da prática de um ato ilícito e, portanto, antijurídico, cometido conscientemente, dirigido a um fim, ou orientado por comportamento irrefletido, mas informado pela desídia, pelo açodamento ou pela inabilidade técnica, desde que conduza a um resultado danoso no plano material ou imaterial ou moral.[829]

Carlos Alberto Ghersi, procurando estabelecer a origem da obrigação de não danar, lembra que se as pessoas agem desta ou daquela maneira é porque existe um acordo implícito, não expressamente formulado, para a prática dessas atitudes, resultando impossível a convivência em comunidade sem observância da sua organização e suas pautas. Segundo ele, a idéia desse acordo implícito entre os membros da comunidade "é filha da necessidade e, como tal, [...] juridicamente involuntária, já que a ninguém se pede tal consentimento, nem expresso, nem implícito". Diz ainda o professor portenho que este é um fenômeno universal, embora variando as formas de sua manifestação em cada caso e em cada comunidade, concluindo que

> a obrigação de não danar é o fundamento da convivência e representa esse fenômeno universal [...], com um conteúdo particular para cada lugar e tempo, e se manifesta na proteção da integridade do ser humano em toda sua plenitude (como essência do ser) e na

---

[827] SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Responsabilidade objetiva e subjetiva do empregador em face do novo Código Civil*. p. 40.
[828] STOCO, R. Op. cit. p. 120.
[829] Idem, ibidem. p. 120.

> preservação de seus bens e serviços como símbolo vital de sua existência.[830]

Sílvio Venosa, de seu turno, assevera que “em princípio, toda atividade que acarreta um prejuízo gera responsabilidade ou dever de indenizar”, acrescentando que “o termo *responsabilidade* é utilizado em qualquer situação na qual alguma pessoa, natural ou jurídica, deva arcar com as conseqüências de um ato, fato, ou negócio danoso”.[831] Conclui o civilista afirmando que com isso se busca restaurar um equilíbrio patrimonial e moral violado.[832]

Clayton Reis, fundando-se na teoria da culpa, ensina que a responsabilidade civil “é o resultado da ação ou omissão do agente na prática do ato ilícito, já que a culpa é pressuposto da responsabilidade civil, e esta é conseqüência de uma conduta censurável”.[833] Sérgio Cavalieri Filho, por sua vez, entende que a obrigação de reparar nasce do dano e não da culpa, afirmando que “o dano causado pelo ato ilícito rompe o equilíbrio jurídico-econômico anteriormente existente entre o agente e a vítima”.[834]

Diz Alvino Lima que “quando o dano resulta da ação humana pessoal, a responsabilidade respectiva está prevista e condenada no princípio geral do *alterum non lædere*”, que ele vê como cláusula geral de responsabilidade existente na ordem jurídica.[835]

Para Gustavo Filipe Barbosa Garcia, responsabilidade civil é, sinteticamente, “a obrigação de responder pelas conseqüências jurídicas decorrentes do ato ilícito praticado, reparando o prejuízo causado”.[836] Mais sucinto é Jorge Bustamante Alsina: “responder significa dar cada um conta de seus atos”.[837]

Diversas são as teorias que buscam fundamentar a responsabilização de quem causa um dano a outrem, inclusive quando se trata de um efeito

---

[830] GHERSI, C. A. *Reparación de daños*. p. 184-5.
[831] VENOSA, S. de S. Op. cit. p. 13 (grifo do original). Certamente, quando o autor se refere a “atividade” e “ato”, deve-se entender não apenas uma ação positiva, um *facere*, mas também uma omissão ou inação (*non facere*) quando existe o dever jurídico de agir, caso contrário não haveria espaço para a responsabilização civil por omissão.
[832] VENOSA, S. S. Op. cit. p. 14.
[833] REIS, C. Op. cit. p. 34.
[834] CAVALIERI FILHO, S. Op. cit. p. 36.
[835] LIMA, Alvino. *A responsabilidade civil pelo fato de outrem*. p. 25.
[836] GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Meio ambiente do trabalho*: Direito, Segurança e Medicina do Trabalho. p. 24.
[837] BUSTAMANTE ALSINA, J. Op. cit. p. 71. Por certo, também aqui por “ato” deve-se entender tanto a *ação* quanto a *omissão* do agente.

danoso ocorrido no âmbito da relação de emprego, onde muitas vezes essa responsabilidade pode resultar de ato de terceiro.

Os doutrinadores geralmente classificam a responsabilidade civil em **contratual** (a que resulta do inadimplemento de uma obrigação de origem negocial ou contratual) e **extracontratual** ou **aquiliana** (a que decorre da infração a uma regra jurídico-legal, ou seja, de um ato ilícito doloso ou culposo, conforme o art. 186 do Código Civil vigente[838]). Nesse sentido é o magistério de Sílvio Venosa[839] e de Sérgio Cavalieri Filho, para quem se configura a responsabilidade contratual quando ocorre a violação de um dever oriundo de um negócio jurídico (contrato ou manifestação unilateral de vontade como fonte do dever jurídico), caso em que o dever jurídico violado (inadimplemento ou ilícito negocial) está previsto no contrato; já a responsabilidade extracontratual decorre da violação de um dever jurídico estabelecido na lei, sendo que aqui o dever jurídico violado está estabelecido na lei ou na ordem jurídica;[840] em ambos os casos, diz o autor "há a violação de um dever jurídico preexistente. A distinção está na sede desse dever".[841]

Entendimento não muito discrepante é o de Clayton Reis: "a ilicitude não é apenas a violação de uma norma, mas, sobretudo, a ofensa ao direito de outrem, em desacordo com a regra *neminem lædere*", assinalando também o dever de respeitar a integridade física e psíquica de outrem.[842]

Essa questão da divisão da responsabilidade em contratual e extracontratual não é, todavia, pacífica na doutrina. Alvino Lima, embora tratando da matéria sob o ângulo da responsabilidade pelo fato de terceiro, assevera que os princípios que regem a responsabilidade contratual não são absolutamente os mesmos que disciplinam a responsabilidade extracontratual, mas acrescenta que

---

[838] Art. 186: "Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito." Pode-se defender a aplicação desse dispositivo no campo das relações de emprego, diante da redação do parágrafo único do art. 8º. da Consolidação das Leis do Trabalho: "O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste."

[839] VENOSA, S. de S. Op. cit. p. 14.

[840] Incluem-se aqui princípios, enquanto normas jurídicas.

[841] CAVALIERI FILHO, S. Op. cit. p. 38-9.

[842] REIS, C. Op. cit. p. 21 (grifos do original).

> dissentem os escritores a respeito, afirmando uns que a inexecução do contrato é regida pelas mesmas normas que disciplinam a responsabilidade extracontratual. Em face desta doutrina, afirma-se que existe uma unidade completa e perfeita entre as duas responsabilidades. Em oposição, asseveram outros escritores que as duas responsabilidades não se confundem, visto como a culpa contratual não se confunde com a culpa aquiliana.[843]

Jorge Bustamante filia-se à tese **unitária** da responsabilidade civil, compreendendo todas as situações que a ordem jurídica considera danosas (atribui um dano) e impõe o dever de ressarcir, porque em ambos os casos (responsabilidade contratual e extracontratual) o que importa é a necessidade de reparar o dano e os respectivos elementos ou pressupostos são os mesmos e a regulamentação legal é também praticamente igual.[844]

Admitindo-se, porém, a existência dessas duas formas de responsabilidade, é de se indagar: no caso dos danos verificados em decorrência do acosso psíquico praticado no ambiente de trabalho, ela seria contratual ou aquiliana?

Afirma Gustavo Garcia que os danos morais e materiais verificados "no âmbito do contrato de trabalho (nele tendo origem mediata ou remota), não se revelam em razão do descumprimento de cláusula ou condição deste pacto" pois, para ele, tais danos "advêm, diretamente, de fato específico, qual seja a prática de conduta ilícita pelo sujeito ativo, não se referindo ao inadimplemento de direitos trabalhistas propriamente (*v.g.*,salário, férias, verbas rescisórias)".[845] Conclui o autor, portanto, que essa responsabilidade em exame "não é contratual, pois não se trata da inobservância do que foi pactuado ("infrações contratuais"), mas sim de violação de dever legal em sentido estrito.

Tal posicionamento, todavia, parece um tanto questionável. De fato, nada impede que no contrato de trabalho haja alguma cláusula estipulando a obrigação do empregador de proporcionar aos seus empregados um ambiente de trabalho física e psicologicamente sadio, ou de dispensar ao trabalhador um trato respeitoso e digno, por exemplo. Nesses casos, o ato danoso patronal não caracterizaria hipótese de responsabilidade contratual? De outro lado, quando o autor afirma que infrações extracontratuais são aquelas que não se

---

[843] LIMA, A. Op. cit. p. 26-7.
[844] BUSTAMANTE ALSINA, J. Op. cit. p. 7.
[845] GARCIA, G. F. B. Op. cit. p. 25.

referem ao inadimplemento de direitos trabalhistas típicos (como salário, férias e verbas rescisórias), é de se recordar que tais direitos são estabelecidos **em lei** e usualmente **não são** previstos em cláusulas contratuais; então, a não concessão de férias seria infração ao contrato ou à lei? Se, por outro lado, se entender que a responsabilidade contratual é a que decorre da **relação jurídica nascida de um contrato**,[846] independentemente do conteúdo de suas cláusulas e de onde esteja imposta a conduta comissiva ou omissiva do empregador (se no contrato ou na lei), neste caso parece correto concluir pela caracterização da responsabilidade contratual, até porque a celebração do contrato de emprego implica, automática e necessariamente, o cumprimento de todas as obrigações contidas no mesmo contrato e em toda a legislação que lhe é aplicável. Efetivamente, o contrato de emprego recepciona toda a legislação reguladora da relação jurídica empregado-empregador, assim como todas as normas (princípios e regras, de produção estatal ou não) jurídicas em geral que possam ter aplicação no seu âmbito, as quais aderem ao pacto laboral e passam a fazer parte integrante deste, ao lado das cláusulas contratuais expressamente acordadas.[847] Por outro ângulo, quando a Consolidação das Leis do Trabalho admite a "despedida indireta" do empregado por não cumprir seu empregador as obrigações do contrato,[848] dentre essas obrigações consideram-se não só as explicitamente pactuadas entre as partes no momento da contratação, como também aquelas oriundas das várias fontes normativas do Direito do Trabalho, que se aplicam compulsoriamente à relação de emprego por força do intervencionismo estatal que reduz a autonomia de vontade privada das partes contratantes.[849]

---

[846] Admitindo-se, aqui, a natureza **contratual** da relação de emprego, posto que há na doutrina laboral também as teorias anticontratualistas (como a relacionista e a institucionalista) que buscam identificar a natureza jurídica desse vínculo. Veja-se, a respeito, CARVALHO, Augusto César Leite de. *Direito individual do trabalho*. p. 343 e ss.

[847] Se formalmente existentes, na medida em que o ajuste pode também ser celebrado oralmente e surgir até de forma tácita (CLT, arts. 442 e 443.

[848] Art. 483 da CLT: "O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: [...] d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato; [..]".

[849] Em realidade, mesmo quando haja expressa estipulação das condições de trabalho entre as partes, essa possibilidade fica limitada àquilo que já não é regulado por outros instrumentos normativos, segundo o art. 444 da CLT ("As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhe sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes."). Vale dizer, o âmbito da liberdade contratual é meramente residual. Não muito diferente é o sistema espanhol, em que o Estatuto dos Trabalhadores estabelece (art. 3) as seguintes fontes de direitos e obrigações na relação laboral: a) disposições legais e

Questão interessante que se coloca nessa matéria da responsabilidade contratual, é a que diz respeito à sua existência ou não em caso de um contrato nulo. Para Cavalieri, os pressupostos da responsabilidade contratual são: a existência de contrato válido, a inexecução do contrato, o dano e o nexo causal.[850]. A relevância do assunto justificaria, por si só, um estudo específico em separado, com análise da teoria das nulidades no âmbito tanto do Direito Civil quanto do Trabalho, com suas peculiaridades e repercussões. Porém, de forma sucinta e talvez precipitada, pode-se entender que no campo das relações de trabalho, onde os efeitos da nulidade do ato negocial são diferentes daqueles dos contratos civis, muitas vezes não impedindo a produção de todos eles (ou ao menos de alguns[851]), a eventual invalidade do pacto laboral não excluiria a responsabilidade contratual.

Jorge Bustamante, por sua vez, assevera que a indenização é uma obrigação autônoma quando se trata de reparar os danos e prejuízos oriundos da prática de um ato ilícito e tem neste a sua fonte direta. Quando os danos e prejuízos resultam da inexecução de um contrato a indenização tem caráter subsidiário e é uma obrigação acessória, tendo na violação do contrato sua fonte direta, e como fonte indireta o contrato em si mesmo.[852]

Gustavo Garcia, depois de afirmar que no âmbito trabalhista a responsabilidade é extracontratual ou aquiliana, conforme previsto no art. 186 do Código Civil, de aplicação subsidiária no Direito do Trabalho, justifica que "a relevância prática desta conclusão é evidente" ao transcrever a lição de Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho, para quem

> na responsabilidade civil aquiliana a culpa deve ser sempre provada pela vítima, enquanto na responsabilidade contratual, ela é, de regra, presumida, invertendo-se o ônus da prova, cabendo à vítima provar, apenas, que a obrigação não foi cumprida, restando ao devedor o

---

regulamentares do Estado; b) convênios coletivos; c) vontades das partes (não podendo ser menos vantajosas para o trabalhador que as duas anteriores); e d) usos e costumes locais e profissionais.

[850] CAVALIERI FILHO, S. Op. cit. p. 278-82. Esse dano deve apresentar-se como efeito direto e imediato do inadimplemento, conforme art. 403 do Código Civil.

[851] Como, por exemplo, na hipótese de contratação de empregado público sem concurso (Súmula n. 363 do Tribunal Superior do Trabalho: "A contratação de servidor público, após a CF/1988, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no respectivo art. 37, II e § 2º., somente lhe conferindo direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário mínimo, e dos valores referentes aos depósitos do FGTS.").

[852] BUSTAMANTE ALSINA, J. Op. cit. p. 80-81.

> *onus probandi*, por exemplo, de que não agiu com culpa ou que ocorreu alguma causa excludente do elo de causalidade.[853]

Diz Sérgio Cavalieri Filho que a chamada responsabilidade contratual (ou negocial ou obrigacional) ocorre quando uma das partes não cumpre uma obrigação nascida do contrato, causando dano à outra parte. Salienta que para alguns autores não se justifica a divisão entre responsabilidade contratual e extracontratual, mas alerta: na contratual, a culpa via de regra é presumida e cabe ao agente o ônus da prova de que não atuou com culpa, e na extracontratual dá-se o inverso.[854]

A questão, portanto, não é pacífica na doutrina, envolvendo o exame de aspectos relevantes como o da **culpa** e suas modalidades, o que implica também a análise das figuras da **responsabilidade objetiva** e da **subjetiva**.

Segundo Cavalieri Filho, a ilicitude tem dois aspectos, o objetivo e o subjetivo. No primeiro caso, diz o autor,

> leva-se em conta para a configuração da ilicitude apenas a conduta ou fato em si mesmo, sua materialidade ou exterioridade, e verifica-se a desconformidade dela com a que o Direito queria. A conduta contrária à norma jurídica, só por si, merece a qualificação de ilícita ainda que não tenha origem numa vontade consciente e livre.[855]

Já quanto ao aspecto subjetivo, nas palavras do mesmo civilista,

> a qualificação de uma conduta como ilícita implica fazer um juízo de valor a seu respeito – o que só é possível se tal conduta resultar de ato humano consciente e livre. [...] a ilicitude só atinge sua plenitude quando a conduta contrária ao valor que a norma visa a atingir (ilicitude objetiva) decorre da vontade da vontade do agente; [...] quando o *comportamento objetivamente ilícito* for também culposo.[856]

Gustavo Garcia, apoiando-se em autores como Maria Helena Diniz e Orlando Gomes, afirma que em regra a responsabilidade civil é subjetiva, fundando-se na culpa ou no dolo, enquanto que a responsabilidade objetiva (aquela em que o agente responde independentemente de culpa *lato sensu*) tem caráter de exceção, “o que obsta qualquer tentativa de interpretação

---

[853] GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Novo curso de Direito Civil*: responsabilidade civil, *apud* GARCIA, G. F. B. Op. cit. p. 26-7.
[854] CAVALIERI FILHO, S. Op. cit. p. 199-200.
[855] Idem, ibidem. p. 31.
[856] Idem, ibidem. p. 32 (grifos do original).

extensiva ou sua aplicação por analogia", subordinando-se, assim, "à existência de norma legal expressa e específica".[857] Diz ainda que no caso da responsabilidade extracontratual os requisitos do direito à indenização são o fato lesivo (ação ou omissão do agente), o dano, o nexo de causalidade e a culpa ou dolo, salientando que o elemento subjetivo da responsabilidade faz-se necessário à configuração da obrigação de indenizar: seja o dolo, entendido como a prática intencional do ato lesivo, seja a culpa *stricto sensu* nas modalidades de imprudência, negligência e imperícia.[858]

Sílvio Venosa igualmente arrola os requisitos para a configuração do dever de indenizar, a saber: ação ou omissão voluntária, relação de causalidade ou nexo causal, dano e culpa (inclusive a presumida, caso da responsabilidade objetiva).[859]

Carlos Alberto Bittar, de seu lado, afirma que

> na concepção moderna da teoria da reparação de danos morais prevalece, de início, a orientação de que a responsabilização do agente se opera por força do simples fato da violação. Com isso, verificado o evento danoso, surge, *ipso facto*, a necessidade de reparação, uma vez presentes os pressupostos de direito. Dessa ponderação, emergem duas conseqüências práticas de extraordinária repercussão em favor do lesado: uma, é a dispensa da análise da subjetividade do agente; outra, a desnecessidade de prova de prejuízo em concreto.[860]

Para Rui Stoco, o Código Civil atualmente vigente no país mantém o princípio da responsabilidade com fundamento na culpa (subjetiva), mas abre exceção para a responsabilidade independentemente de culpa (objetiva) em casos especificados na lei (parágrafo único do art. 927[861]).[862]

Afirma Rui Stoco que ato ilícito (que submete o lesante à satisfação do dano causado a outrem) é o praticado com desvio de conduta, quando o agente se afasta do comportamento médio do *bonus pater familiæ*. Para sua caracterização, é preciso conjugar-se a antijuridicidade e a subjetividade, devendo estar presentes os seguintes fatores: a existência de uma ação

---

[857] GARCIA, G. F. B. Op. cit. p. 27-8.
[858] Idem, ibidem. p. 27.
[859] VENOSA, S. de S. Op. cit. p. 17-8.
[860] BITTAR, C. A. *Reparação civil por danos morais*. p. 214.
[861] Art. 927, parágrafo único: "Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem".
[862] STOCO,. R. Op. cit. p. 164.

(comportamento positivo) ou omissão (comportamento negativo); a violação da ordem jurídica (contrariando um dever geral do ordenamento ou uma obrigação concreta); a imputabilidade (dolo ou culpa); a penetração na esfera de outrem (lesão ou dano).[863]

Jorge Bustamante trata do tema em dois momentos. Primeiramente, diz que os elementos ou pressupostos comuns da responsabilidade civil são a antijuridicidade, o dano, a relação de causalidade entre o dano e o fato e os fatores de responsabilidade (estes são as causas que determinam a atribuição legal do dano).[864] Mais além, arrola nestes termos os elementos essenciais da responsabilidade civil: "antijuridicidade, dano, relação de causalidade entre o fato antijurídico e sua conseqüência danosa e um fator atributivo de responsabilidade que lhe serve de justificação ético-jurídica, seja subjetivo ou objetivo".[865]

Para esse mesmo autor, na responsabilidade contratual o fator de responsabilidade é essencialmente subjetivo e consiste na imputabilidade com culpa do devedor na inexecução do contrato, muito excepcionalmente há casos de fator objetivo; já na extracontratual ou aquiliana, o fator de responsabilidade é também essencialmente subjetivo e reside na culpa do autor do fato, porém há muitos casos de responsabilidade que têm outro fundamento, sendo grande o número de exceções que escapam ao princípio da responsabilidade subjetiva.[866] Porém, ressalva: as duas formas de responsabilidade não são acumuláveis, não se somam.[867]

Diz Sérgio Cavalieri Filho que ato ilícito é "o conjunto de pressupostos da responsabilidade" e que "em sede de responsabilidade subjetiva a culpa integrará esses pressupostos, mas tratando-se de responsabilidade objetiva bastará a ilicitude em sentido amplo, a violação de um dever jurídico preexistente por conduta voluntária".[868] Afirma ainda esse autor que a responsabilidade subjetiva é a concepção clássica da responsabilidade civil, tendo como principal pressuposto a **culpa** (em sentido amplo, abrangendo também o dolo), de sorte que "a vítima só obterá a reparação do dano se

[863] STOCO, R. Op. cit. p. 129 (grifos do original).
[864] BUSTAMANTE ALSINA, J. Op. cit. p. 8.
[865] Idem, ibidem. p. 99.
[866] Idem, ibidem. p. 89.
[867] Idem, ibidem. p. 90.
[868] CAVALIERI FILHO, S. Op. cit. p. 34.

provar a culpa do agente", sendo seus pressupostos a conduta culposa do agente, o nexo causal e o dano sofrido pela vítima.[869] Pelo ótica da origem, Cavalieri classifica a culpa em **contratual** (quando o dever é oriundo de uma relação jurídica obrigacional) e **extracontratual** (quando o dever tem como fonte a lei ou um preceito geral de Direito).[870]

Para Sílvio Venosa, o ato ilícito geralmente se caracteriza por uma conduta culposa e não apenas por um ato isolado, apresentando algumas modalidades de culpa: a *in eligendo* ("oriunda da má escolha do representante ou do preposto"); a *in vigilando* ("ausência de fiscalização do patrão ou comitente com relação a empregados ou terceiros sob seu comando"); a *in commitendo* (quando "o agente pratica ato positivo, geralmente caracterizado por imprudência"); a *in omittendo* (que "decorre de uma abstenção indevida, caracterizando negligência"; a *in concreto* ("aquela examinada na conduta específica sob exame"); e a *in abstrato* ("aquela conduta de transgressão avaliada pelo padrão do homem médio").[871] Refere-se ele ainda a uma modalidade citada pela jurisprudência: a **culpa contra a legalidade** ("transgressão de um dever imposto por lei ou regulamento", hipótese em que se há de provar a conduta violadora, o nexo causal e o evento danoso, não se caracterizando como responsabilidade objetiva, mas dela se aproximando).[872]

Também Sérgio Cavalieri Filho cita as espécies de culpa *in eligendo* ("má escolha do preposto", em que a culpa do patrão ou comitente pelo ato do empregado ou preposto é presumida, invocando a Súmula 341 do Supremo Tribunal Federal[873]) e *in vigilando* ("falta de atenção ou cuidado com o procedimento de outrem que estava sob a guarda ou responsabilidade do agente").[874]

Fundamental, em qualquer circunstância, é que da ação ou omissão resulte um dano: "sem dano, não haverá o que reparar, ainda que a conduta tenha sido culposa ou até dolosa", afirma Cavalieri.[875]

---

[869] CAVALIERI FILHO, S. Op. cit. p. 39-41 (grifo do original).
[870] Idem, ibidem. p. 58.
[871] VENOSA, S. de S. Op. cit. p. 37-8 (grifos do original).
[872] Idem, ibidem. p. 39 (grifos do original).
[873] Súmula 341 do STF: "É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto".
[874] CAVALIERI FILHO, S. Op. cit. p. 58 (grifos do original).
[875] Idem, ibidem. p. 89.

Os autores costumam referir-se ainda à chamada **culpa concorrente**, aquela que, segundo Sérgio Cavalieri Filho, se verifica "quando, paralelamente à conduta do agente causador do dano, há também conduta culposa da vítima, de modo que o evento danoso decorre do comportamento culposo de ambos".[876]

Quanto à responsabilidade objetiva, a doutrina habitualmente assinala que ela se funda na **teoria do risco**, como assevera, dentre outros, Sérgio Cavalieri Filho, que, analisando a figura da **responsabilidade extracontratual objetiva** ou **responsabilidade pelo risco**, afirma tratar-se de uma modalidade de responsabilidade sem culpa, em que também estão presentes uma atitude ilícita, um nexo causal e um dano, mas dispensando-se o exame da culpa do agente (que pode ou não existir, é irrelevante), baseando-se na teoria do risco: quem desenvolve uma atividade perigosa deve assumir os riscos decorrentes e reparar os respectivos danos.[877] Noticia o autor que esta teoria nasceu, em parte, por força da Revolução Industrial, com o surgimento dos acidentes do trabalho: foi neste campo que "a noção de culpa, como fundamento da responsabilidade, revelou-se primeiramente insuficiente", posto que os trabalhadores ficavam sujeitos a graves riscos mas não tinham como provar a culpa do empregador.[878] Informa ainda esse autor que no processo de evolução dessa teoria foi-se abrandando a exigência da prova por parte da vítima ou invertendo-se o seu ônus (com a presunção de culpa do agente) e que atualmente a vítima deve provar apenas a ocorrência do dano e o nexo causal, surgindo automaticamente daí o dever de reparar, independentemente de demonstração de culpa do responsável.[879]

Sérgio Cavalieri Filho arrola os diversos tipos de risco: a) **risco-proveito** (responsável é quem tira proveito da atividade danosa); b) **risco profissional** (o dever de indenizar decorre da circunstância de que o ato prejudicial resulta da atividade ou profissão do lesado); c) **risco excepcional** (quando o dano resulta de um risco extraordinário, fora da atividade comum da vítima); d) **risco criado** (quando alguém, em razão da sua atividade ou profissão, cria uma

[876] CAVALIERI FILHO, S. Op. cit. p. 62 (grifos do original).
[877] Idem, ibidem. p. 144 (grifos do original).
[878] Idem, ibidem. p. 145.
[879] Idem, ibidem. p. 145.

situação de perigo); e e) **risco integral** (há responsabilidade mesmo quando inexistente nexo de causalidade).[880]

Em sentido semelhante é o magistério de Sílvio Venosa, que também funda a responsabilidade objetiva na teoria do risco e indica algumas de suas modalidades: **risco criado** (considera-se a "potencialidade de ocasionar danos; a atividade ou conduta do agente que resulta por si só na *exposição a um perigo*"); **risco-benefício** ou **risco-proveito** (a atividade de risco traz um benefício ou proveito, caso em que se indeniza não porque há um risco, mas porque há um dano); **risco profissional** (o dever de indenizar decorre da própria atividade laborativa); e **risco excepcional** (o dever de indenizar resulta da atividade que acarreta um excepcional risco ou perigo para a vítima).[881]

Após a análise das diversas teorias e sua aplicação às hipóteses específicas, traz Sérgio Cavalieri Filho a lição de Caio Mário da Silva Pereira, para quem convivem as duas teorias: "a *teoria da culpa* impera como direito comum ou a regra geral básica da responsabilidade civil e a *teoria do risco* ocupa os espaços excedentes, nos casos e situações que lhe são reservados".[882]

O juiz e jurista Carlos Alberto Bittar enfatiza

> como danos ressarcíveis os prejuízos materiais ou morais sofridos por certa pessoa, ou pela coletividade, em virtude de ações lesivas perpetradas por entes personalizados. Ingressam, assim, na categoria jurídica de danos reparáveis as lesões pecuniárias ou morais experimentadas por alguém, em razão de fato antijurídico de outrem, basicamente, da prática de ato ilícito, ou do exercício de atividades perigosas.[883]

O Código Civil brasileiro de 2002 (art. 927) atribui a obrigação de reparar o dano àquele que, por ato ilícito, o causar a outrem, reportando-se aos arts. 186 e 187, os quais tacham de ato ilícito aquele causado por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, ou mediante uso abusivo do direito, que, violando direito de outrem, cause-lhe dano. Mas, enquanto no seu *caput* o art. 927 se refere à reparação do dano nessas hipóteses, no parágrafo único prevê a responsabilidade de reparação independentemente de culpa nos casos

---

[880] CAVALIERI FILHO, S. Op. cit. p. 147-8 (grifos do original).
[881] VENOSA, S. de S. Op. cit. p. 20-7 (grifos do original).
[882] CAVALIERI FILHO, S. Op. cit. p. 150 (grifos do original).
[883] BITTAR, C. A. *Reparação civil por danos morais*. p. 31.

especificados em lei ou quando se tratar de atividade que por sua própria natureza implique risco para outrem. Ou, no dizer de Giselda Maria Hironaka, tais regras "destacam, assim, em vivas letras, aquilo que é uma necessidade crescente entre nós: o dever de indenizar *independentemente de culpa*" naquelas hipóteses.[884]

Quando se trata, porém, da responsabilidade civil das pessoas de **direito público** e das de **direito privado prestadoras de serviços públicos**, responderão elas "pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa" (Constituição Federal, art. 37, § 6º.[885]). Trata-se, portanto, de clara modalidade de responsabilidade **objetiva** daquelas entidades perante terceiros, cogitando-se de dolo ou de culpa apenas na ação de regresso em face do causador do dano. Pelo caráter objetivo da responsabilidade, basta configurar-se a relação de causa e efeito entre o comportamento do agente (ainda que abusivo, irregular ou fora de suas funções) e o resultado danoso, ou seja, os requisitos da responsabilização serão o dano e o nexo causal, esclarecendo Rui Stoco que essa espécie de responsabilidade ocorre em se tratando de atos praticados por seus **agentes**, mas se são atos de terceiros ou decorrentes de outras causas (como defeito em rua, bueiro aberto etc.), a responsabilidade passa a ser **subjetiva**.[886] Nesse sentido é o magistério de Carlos André Silva Támez e Leandro Cadenas Prado, para quem "a administração não tem responsabilidade objetiva por atos predatórios de terceiros, nem por fenômenos naturais (força maior) que causem danos aos particulares", salientando que nesses casos a jurisprudência tem exigido a prova de culpa (mesmo que por omissão) do ente administrativo.[887]

Na opinião de Alvino Lima, em matéria de responsabilidade civil não podem existir duas lógicas, uma pública e outra privada, de sorte que, tal como se dá na responsabilidade em geral, "a finalidade da repressão, em se tratando

---

[884] HIRONAKA, G. M. F. N. Op. cit. p. 140 (grifos do original).
[885] Redação bastante semelhante encontra-se no art. 43 do Código Civil de 2002: "As pessoas jurídicas de direito público interno são civilmente responsáveis por atos dos seus agentes que nessa qualidade causem danos a terceiros, ressalvado direito regressivo contra os causadores do dano, se houver, por parte destes, culpa ou dolo".
[886] STOCO, R. Op. cit. p. 962.
[887] TÁMEZ, Carlos André Silva; PRADO, Leandro Cadenas. *Ética na administração pública*. p. 151.

das pessoas jurídicas de direito público, é garantir a indenização do dano sofrido pela vítima do ato ilícito". Por isso, afirma ele,

> a responsabilidade das pessoas jurídicas de direito público pelos atos ilícitos de seus órgãos e funcionários ou agentes públicos em geral, embora seja mais complexa, é regida, em substância, pelos mesmos princípios gerais que regulam a responsabilidade das pessoas jurídicas de direito privado e as soluções são comumente idênticas.[888]

Informa ainda esse autor que Hely Lopes Meirelles, invocando a teoria do risco (que embasa a responsabilidade estatuída no citado dispositivo constitucional), "sustenta a incidência da responsabilidade objetiva, independentemente de conduta comissiva ou omissiva da administração, dizendo que, quando houver 'falta anônima do serviço', responde a administração objetivamente."[889]

Essa espécie de responsabilidade objetiva tem grande relevância na matéria dos danos causados pelo acosso psíquico no ambiente de trabalho, por várias razões. Primeiramente, porque o acosso no âmbito do serviço público é tanto ou mais freqüente que no campo das empresas privadas, quiçá porque nos órgãos da administração pública não exista um **dono do empreendimento**[*890*] que tenha **interesse direto** no bom ambiente de trabalho e esteja **vigiando** o comportamento dos que ali trabalham; porque os trabalhadores são recrutados pelos critérios objetivos e impessoais do concurso público,[891] sem preocupação com suas características pessoais, seu equilíbrio emocional, seu perfil psicológico; também porque a disputa pelo poder ou por cargos mais elevados é geralmente mais acirrada no marco do serviço público; porque a ausência de fiscalização direta por parte de um **proprietário do negócio**[892] e a existência de uma certa estabilidade no trabalho dão uma perspectiva de impunidade que favorece a prática do acosso psíquico nesses ambientes. Por fim, se o ente público for responsabilizado civilmente por algum dano dessa natureza perpetrado por um dos seus

---

[888] LIMA. A. Op. cit. p. 176-7
[889] Idem, ibidem. p. 176-7.
[890] O empregador é o Estado, ente abstrato e incorpóreo.
[891] Obrigatório, conforme art. 37, II, da Constituição da República.
[892] Todos são trabalhadores e não há um **empregador** semelhante ao da iniciativa privada; mesmo os exercentes de cargos elevados de mando e chefia são, não raras vezes, descompromissados com o resultado da atividade, quando não são ocupantes transitórios do cargo e se apresentam como os mais ferozes acossadores.

servidores, este dificilmente será chamado a ressarcir o Estado pela indenização eventualmente paga.[893] Embora no Brasil inexistam dados precisos e confiáveis a respeito, em países da Europa é demonstrada estatisticamente a grande incidência de acosso psíquico no âmbito da administração pública.[894] Agra Viforcos, Fernández Fernández e Tascón López, por exemplo, ensinam que determinados perfis da entidade empregadora facilitam as situações de assédio moral, citando, dentre outras, as organizações excessivamente rígidas e complexas, representadas por um organograma com inúmeros níveis hierárquicos, fortemente burocratizadas, incluindo nesse grupo a administração pública,

> âmbito propício para o *mobbing* devido ao seu próprio sistema de funcionamento: o princípio hierárquico é especialmente intenso, a organização geralmente é obsoleta, predominam as estruturas fechadas e a excessiva regulamentação, os valores prioritários são o poder e o controle em vez da racionalidade ou a produtividade.[895]

Em segundo lugar, porque a norma constitucional atribui a mesma responsabilidade objetiva às pessoas jurídicas de direito privado que sejam prestadoras de serviços públicos, o que alarga consideravelmente o marco de sua aplicação. Com efeito, enquanto que o número de **empregados**[*896*] no

---

[893] Sanchez Carazo, transcrito por Agra Viforcos, Fernández Fernández e Tascón López, afirma que para um empresário é mais oneroso ter um acossado que um empregado qualificado sem trabalho ou executando funções inferiores, mas que, todavia, "o acossador responsável institucional pode fazê-lo com maior facilidade, já que pagam os cofres públicos, e a ele não importa o rendimento. Por isso, a cada dia são mais os perseguidos e perseguidas entre os que compõem a grande família do funcionalismo na Espanha, na França, na Itália etc.". (SANCHEZ CARAZO, C. *Apud* AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.; TASCÓN LÓPEZ, R. Op. cit. p. 38, nota de rodapé n. 55).

[894] Na Espanha, por exemplo, o primeiro caso de acosso psíquico julgado pelo Tribunal Supremo foi exatamente o relativo aos maus tratos sofridos por um servidor público da municipalidade de Coria (Cáceres), segundo noticia Francisco González (GONZÁLEZ NAVARRO, F. Op. cit. p. 26-7 e nota de rodapé n. 6). Uma pesquisa feita por Marie-France Hirigoyen sobre setores de atividade onde se verifica o acosso psíquico demonstrou um número de respostas idêntico no setor privado e no público (50% de vítimas em cada um), mas assinala a autora que dado o maior número de trabalhadores no setor privado que no público (relação de 4:1), "pode-se deduzir um predomínio do assédio moral no setor público" . (HIRIGOYEN, M.-F., *El acoso moral en el trabajo*. p. 110). Agra Viforcos, Fernández Fernández e Tascón López também dizem que, "por setores, verifica-se uma maior presença na Administração Pública, na educação ou na saúde, no setor financeiro, nos meios de comunicação, no setor turístico, nas organizações não governamentais ou nas empresas ideológicas (destacadamente, os partidos políticos)". (AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.; TASCÓN LÓPEZ, R. Op. cit. p. 38).

[895] AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.; TASCÓN LÓPEZ, R. Op. cit. p. 42.

[896] Esclareça-se que o presente estudo restringe-se ao campo das relações regidas pelo Direito do Trabalho, portanto as referências à administração pública são limitadas às situações em que

marco da administração pública direta é relativamente reduzido, se se considerar os empregados de todas as empresas privadas que prestam alguma modalidade de serviço público por delegação estatal[897] conclui-se que o campo de abrangência da **responsabilidade objetiva** é bastante amplo, compreendendo uma grande quantidade de empresas privadas que exploram esse tipo de atividade.

Para Carlos André Támez e Leandro Prado, essa teoria da responsabilidade sem culpa da administração "alcança todas as entidades estatais e seus desmembramentos administrativos; e traduz-se apenas na obrigação de reparar danos patrimoniais (indenizar) e se exaure com a indenização do prejuízo"[898] e, por isso, no caso exige-se: a) que se trate de pessoa jurídica de direito público ou privado; b) que essas entidades prestem serviços públicos; c) que haja dano a terceiros decorrente da prestação ou omissão do serviço público (nexo causal); d) que o dano seja causado por agente das mencionadas entidades; e e) que o agente, ao causar o dano, aja nessa qualidade.[899] Parece haver, todavia, um lapso dos autores ao se referirem só ao dever de reparar danos **patrimoniais**, vez que no âmbito da atuação (direta ou indireta) da administração pública podem ocorrer também danos **extrapatrimoniais**, seja no perímetro interno da entidade, seja em relação a terceiros (usuários do serviço público) como, por exemplo, no caso de um servidor que por qualquer modo ofenda, discrimine, humilhe, envergonhe, agrida moralmente, vilipendie, maltrate qualquer cidadão que se valha do serviço ou busque dele utilizar-se.

De outro lado, mister analisar se quando o texto constitucional atrás citado fala em danos causados pelo agente a **terceiros**, se como tais são considerados apenas os **usuários** do serviço público (próprio ou delegado) ou se se incluem também os **empregados** do ente empregador (companheiros daquele agente). Observando-se a questão pelo ângulo estritamente administrativo, poder-se-ia afirmar que terceiro seria apenas o cidadão usuário

---

o trabalhador é *empregado* (relação jurídica de emprego regulada pelo Direito laboral), não compreendendo os trabalhadores *funcionários públicos* em sentido estrito (sujeitos ao regime de Direito Administrativo).

[897] Estariam compreendidas aqui atividades como de transporte coletivo, de tratamento e fornecimento de água, de geração e distribuição de energia elétrica e de serviços de telefonia fixa, para citar apenas algumas, ilustrativamente.

[898] TÁMEZ, C. A. S.; PRADO, L. C. Op. cit. p. 151.

[899] Idem, ibidem. p. 151.

do serviço, já que os trabalhadores se enquadrariam na classificação genérica de *agentes*. Porém, considerando-se a questão pelo prisma da ação danosa e seu efeito, pode-se concluir que um empregado atingido pelo acosso psíquico praticado por outro empregado pode, sim, ser considerado como **terceiro**, já que uma relação jurídica de natureza laboral ou administrativa existe apenas entre o empregado e o empregador (entre ambos e perante o usuário), sendo que entre os trabalhadores a relação é de mero coleguismo[900] e de natureza civil tal qual dois particulares comuns.

Por conseguinte, a regra da responsabilidade objetiva prevista no art. 37, § 6º., da Constituição brasileira tem aplicação também no caso de acosso psíquico praticado nos contornos do ambiente de trabalho dos entes referidos nessa norma.

Outro aspecto de grande relevância em matéria de responsabilidade civil e que pode ter larga aplicação no âmbito das agressões psíquicas perpetradas pelo empregador contra o empregado, ao exceder-se aquele no exercício dos chamados "poderes empresariais", é o que diz respeito à responsabilidade por exercício abusivo de um direito (no caso específico, excessos na utilização do poder diretivo do empregador). Com efeito, o exercício **regular**, **normal**, **adequado** e **juridicamente limitado** dos poderes que o Direito reconhece ao empregador não caracteriza o ato ilícito e, portanto, não pode ser considerado como causa de dano ao empregado, afastando o dever de indenizar. Porém, se tais poderes forem exercidos de maneira **abusiva**, **violenta**, **desmedida**, **agressiva** ou de qualquer maneira **excessiva**, aí sim, poderá ocasionar danos (morais e/ou materiais) ao empregado e gerar o dever de indenizar.

Rui Stoco, tratando da questão do abuso de direito e do abuso de autoridade, suscita o problema de se saber "até onde será possível estabelecer que o exercício do direito pelo seu titular pode ser considerado passível de repressão ou ressarcimento". Cita ele a lição de Sílvio Rodrigues no sentido de que "o abuso de direito ocorre quando o agente, atuando dentro das prerrogativas que o ordenamento jurídico lhe concede, deixa de considerar a finalidade social do direito subjetivo, e, ao utilizá-lo desconsideradamente,

[900] Com alguma variação e especificidade se um for superior hierárquico do outro.

causa dano a outrem". É, em outras palavras, um desvio dos fins sociais a que a lei se destina.[901]

Para Fernando Noronha, a teoria do abuso de direito consolidou-se contra o tradicional entendimento de que quem faz uso de seu direito não lesa ninguém, máxima que, todavia, segundo o autor, só vale quando se está diante do exercício **regular** do direito. Para Noronha, "são os fins que o agente visa alcançar que fazem com que uma determinada atuação, que em regra seria lícita, passe a ser considerada ilícita" e, quando isso acontece, ocorre a figura do abuso de direito, "que geralmente é caracterizado como sendo a situação em que alguém, pretendendo estar apenas exercendo o seu direito, excede manifestamente os poderes contidos neste". Acrescenta ainda o professor existir o consenso de que o abuso de direito "está ligado à violação do *princípio da boa-fé* (dever de agir de acordo com determinados padrões mínimos, socialmente reconhecidos, de lisura e lealdade), constituindo mesmo a principal figura que pode assumir essa violação".[902]

Diz Jorge Bustamante que se o titular de um direito o exerce regularmente, na forma prevista em lei e sem contrariar os fins e limites assinalados na norma e por conta disso causa um prejuízo a outrem, não existe o dever de repará-lo; o dano está justificado e não há responsabilidade para quem o causou. De outro lado, se o direito é exercido dentro dos seus limites formais, porém contrariando os fins que justificam seu reconhecimento ou excedendo os limites impostos pela boa-fé, pela moral e pelos bons costumes, comete-se um ato abusivo exercendo-se antifuncionalmente o direito e, por isso, o dano que se causa é ilícito e seu autor deve responder por ele.[903]

Para Sérgio Cavalieri Filho,

> o fundamento principal do abuso do direito é impedir que o direito sirva como forma de opressão, evitar que o titular do direito utilize seu poder com finalidade distinta daquela a que se destina. O ato é formalmente legal, mas o titular do direito se desvia da finalidade da norma, transformando-o em ato substancialmente ilícito.[904]

---

[901] STOCO, R. Op. cit. p. 767.
[902] NORONHA, F. Op. cit. p. 370.
[903] BUSTAMANTE ALSINA, J. Op. cit. p. 164.
[904] CAVALIERI FILHO, S. Op. cit. p. 159.

Nesse caso, diz o autor, “a conduta está em harmonia com a letra da lei, mas em rota de colisão com os seus valores éticos, sociais e econômicos – enfim, em confronto com o conteúdo axiológico da norma legal”.[905]

Rui Stoco, analisando essa questão, considera como ato abusivo aquele “escorado no direito positivo que, portanto, se mostra lícito na sua morfologia ou aspecto formal, mas, na sua gênese ou formação, desborde para o excesso abusivo, vicia-se e contamina-se”, afirmando mais:

> Caso o ato abusivo, praticado intencionalmente ou através de comportamento culposo, invada a esfera de direitos de outra pessoa, cabe indagar se esta suportou prejuízos de ordem material ou moral, hipótese em que se adentra no campo da responsabilidade civil e nasce a obrigação de reparar, seja indenizando o que se perdeu (dano emergente) ou se deixou de ganhar (lucro cessante), seja compensando a ofensa aos valores morais da pessoa com um *quantum* em dinheiro mais ou menos aleatório [...].[906]

Afirma também Stoco que no caso se aplica a teoria da responsabilidade subjetiva, já que a hipótese pressupõe culpa do agente: uma ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, dizendo que Rubens Limongi França teria a mesma opinião.[907] Assevera ainda que discorda, porém, do posicionamento de Sílvio Venosa e de Cláudio Soares Levada a respeito do tema, transcrevendo o entendimento deste último, para quem a doutrina seria pacífica no sentido de que o novo Código Civil acolhe a teoria do ilícito objetivo, “a ser aferido em razão das conseqüências do ato em si, sem preocupações com a intenção de o agente causar ou não dano deliberado à vítima”, ou seja, sem necessidade de haver, por parte do ofensor, a intenção de causar dano à vítima: “trata-se de mero exame a eventual desvio de finalidade da lei (social ou econômica), ou ainda aos deveres impostos pela chamada boa-fé objetiva, como os de lealdade ou colaboração”.[908]

Conforme Sérgio Cavalieri Filho, para explicar a teoria do abuso de direito há duas correntes: a) a tradicional e **subjetiva**: “quando o ato, embora amparado pela lei, for praticado deliberadamente com o interesse de prejudicar alguém”, havendo o “uso anormal ou antifuncional do direito”; e b) a **objetiva**: é

---

[905] CAVALIERI FILHO, S. Op. cit. p. 159-60.
[906] STOCO, R. Op. cit. p. 125-7.
[907] Idem, ibidem. p. 126.
[908] Idem, ibidem. p. 127.

o "*exercício anormal do direito*, contrário à destinação econômica ou social do direito subjetivo, que, reprovado pela consciência pública ou social, excede, por conseqüência, o conteúdo do direito"; seu exercício ultrapassa "os limites impostos pela boa-fé, pelos bons costumes ou pelo fim social ou econômico do direito"; a seu ver, esta é a adotada pelo Código Civil de 2002: não é preciso que o autor tenha a consciência do excesso, basta que este exista.[909] Em sentido semelhante é a lição de Fernando Noronha ao dizer que para a caracterização do abuso de direito há duas concepções: a subjetivista, segundo a qual o abuso de direito ocorre quando a pessoa "age com o propósito de prejudicar outrem", e a objetivista (finalista, teleológica ou social) para a qual basta que a pessoa "se proponha realizar objetivos diversos daqueles para os quais o direito subjetivo em questão foi preordenado",[910] havendo, neste caso, um desvio de função ou de finalidade do direito.

No caso do acosso psíquico no ambiente de trabalho, a ação nociva pode caracterizar o abuso de direito tanto conforme a concepção subjetiva (quando o agente atua propositadamente com o fim de prejudicar a vítima) quanto a objetiva (uso abusivo do poder de direção do empregador para obter um resultado diferente daquele a que tal poder se destina).

Por fim, Carlos André Támez e Leandro Prado lecionam que no caso da administração pública esta continua objetivamente responsável pelos danos causados pelo servidor no exercício abusivo das suas funções.[911]

Rui Stoco, sob outro ângulo, entende que nesses casos de uso abuso do direito tem cabimento perquirir sobre a intensidade do dolo ou grau da culpa (embora ressalvando que parte da doutrina despreze isso), porque a circunstância é relevante não só para determinar a responsabilidade como para a fixação do valor da reparação, especialmente em caso de dano moral.[912] Para ele, em se tratando de abuso do direito, a culpa levíssima seria irrelevante para fins de responsabilização do agente, vale dizer, insuficiente para ensejar a responsabilidade, o mesmo se dando com relação ao erro escusável.[913]

---

[909] CAVALIERI FILHO, S. Op. cit. p. 161 (grifos do original).
[910] NORONHA, F. Op. cit. p. 371.
[911] TÁMEZ, C. A. S.; PRADO, L. C. Op. cit. p. 151.
[912] O autor reporta-se ao parágrafo único do art. 944 do Código Civil, segundo o qual "se houver excessiva desproporção entre a gravidade da culpa e o dano, poderá o juiz reduzir, eqüitativamente, a indenização".
[913] STOCO, R. Op. cit. p. 127-8.

Mais uma questão que também vem a lume quando se trata da responsabilidade civil no âmbito das relações de trabalho, é a que diz respeito à prática do ato danoso por terceiro que não o empregador diretamente. Em empresas de pequeno porte há uma certa proximidade ou imediatidade entre o empregado e o empregador, e por isso geralmente as eventuais agressões que o empregado sofre são praticadas pelo próprio patrão. Já em empresas maiores e em entidades públicas (ou outras instituições que não possuem propriamente uma pessoa que seja o **dono** do negócio), até pelo fenômeno da despersonalização do empregador, é mais comum que os atos danosos sejam praticados por outros empregados, colegas da vítima, geralmente seus superiores hierárquicos. Em casos tais, é preciso analisar-se se o empregador também poderá ser civilmente responsabilizado pelo ato praticado por terceiro, seu preposto.[914]

De acordo com o Código Civil, é também responsável pela reparação civil "o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele" (art. 932, III), sendo que aquele, ainda que não haja culpa de sua parte, responderá pelos atos praticados pelos terceiros referidos (art. 933 do Código Civil). Então, como afirma Sérgio Cavalieri Filho, a responsabilidade do empregador pelas ações de seus prepostos é objetiva, havendo presunção de culpa, posto que o empregador tem o dever de segurança em relação aos que lhe prestam serviços, entendendo o jurista que o art. 933 do Código Civil vigente no Brasil tornou superada a Súmula n. 341 do Supremo Tribunal Federal.[915]

Sílvio Venosa, discorrendo sobre haver uma responsabilidade direta e outra indireta, afirma que "uma pessoa é responsável quando suscetível de ser sancionada, independentemente de ter cometido pessoalmente um ato antijurídico".[916]

Sérgio Cavalieri Filho também faz a distinção entre as duas modalidades, dizendo que na responsabilidade direta ou por fato próprio o indivíduo responde por seus próprios atos, enquanto que na responsabilidade indireta ou por fato de outrem ele responde por ato de terceiro (pode ser até

---

[914] Terceiro, para Rui Stoco, é "qualquer pessoa, além do autor imediato e da vítima, que se inclua na relação causal entre o fato e o resultado e nela interfira." STOCO, R. Op. cit. p. 185.
[915] CAVALIERI FILHO, S. Op. cit. p. 185.
[916] VENOSA, S. de S. Op. cit. p. 16.

por culpa *in eligendo* e *in vigilando*, caracterizando-se a "responsabilidade por infração dos deveres de vigilância").[917]

Tratando da responsabilidade por fato de terceiro, Alvino Lima diz que "a responsabilidade dos genitores é uma responsabilidade direta, decorrente de culpa própria", mas que no caso de responsabilidade do comitente ou patrão esta é indireta, respondendo aquele "pelo fato ilícito do preposto ou empregado, no exercício de suas funções, mas que se projeta, automaticamente, contra o comitente ou patrão, independentemente de sua co-participação direta na prática do ato do preposto ou do empregado."[918] Ressaltando a existência de acentuadas divergências doutrinárias a respeito da responsabilidade dos comitentes ou patrões, assevera Alvino Lima que prepondera a corrente objetiva, segundo a qual "o comitente ou patrão são 'garantidores' dos danos oriundos dos atos ilícitos dos seus prepostos ou empregados", concluindo o autor que "a responsabilidade do comitente ou patrão, verificadas as suas condições legais, é fatal, iniludível, não se podendo, em geral, provar se houve ou não culpa de sua parte".[919]

Giselda Maria Hironaka é mais contundente, anunciando que o Código Civil atual provocou uma verdadeira revolução em matéria de responsabilidade civil por fato de outrem "pela adoção da *teoria do risco-proveito* e pelo conseqüente abandono, enfim, do *frágil estratagema da inversão do ônus da prova*", acrescentando que "o colossal art. 933 do novo Código, em caráter coadjuvante", determina que as pessoas ali indicadas (como o empregador) responderão pelos atos daquelas outras ali arroladas e a elas relacionadas (como os empregados) ainda que não haja culpa de sua parte. Em seguida, arremata a autora: "trata-se da tão ansiada transição da *culpa presumida* e do ônus probatório invertido para uma *objetivação efetiva* dessa responsabilidade *in casu*".[920]

Alvino Lima afirma também que

> em seu sentido amplo, a responsabilidade civil pelo fato de outrem se verifica todas as vezes em que alguém responde pelas conseqüências jurídicas de um ato material de outrem, ocasionando

[917] CAVALIERI FILHO, S. Op. cit. p. 185 (grifos do original).
[918] LIMA, A. Op. cit. p. 64.
[919] Idem, ibidem. p. 64-5.
[920] HIRONAKA, G. M. F. N. Op. cit. p. 142 (grifos do original).

> ilegalmente um dano a terceiros. Em matéria de responsabilidade pelo fato de outrem, a reparação do dano cabe a uma pessoa que é materialmente estranha a sua realização.[921]

Em seguida, explica o mesmo autor que a responsabilidade civil pelo fato de outrem pode verificar-se nas relações contratuais e extracontratuais, esclarecendo que "quanto à responsabilidade pelo fato de outrem nas relações delituais ou extracontratuais, não há dúvida sobre a sua existência." Adverte, porém, que

> relativamente à responsabilidade pelo fato de outrem nas relações contratuais, o problema oferece profunda controvérsia. Não faltam escritores que sustentam a inexistência da responsabilidade pelo fato de outrem nas relações contratuais. Entretanto, a quase unanimidade dos escritores defende a tese da dualidade das responsabilidades pelo fato de outrem – contratual ou extracontratual.[922]

Expõe ainda Alvino Lima que

> na responsabilidade pelo fato de outrem, no domínio extracontratual, focalizam-se, em geral, dois sujeitos passivos responsáveis perante a vítima, pelo ressarcimento do dano. De um lado, o agente, autor do fato material ou da omissão lesivos do direito de outrem; de outro lado, os civilmente responsáveis pelas conseqüências do ato do autor material do dano, nos casos prefixados, limitativamente, em dispositivo legal.[923]

Rui Stoco preceitua que a pessoa jurídica responde como preponente pelos atos de seus empregados ou prepostos (responsabilidade por fato de terceiro), como também pelos de seus órgãos (diretores, administradores, assembléias etc., caracterizando-se aqui a responsabilidade direta ou por fato próprio). Para ele, a responsabilidade direta da pessoa jurídica "coexiste com a responsabilidade individual do órgão culposo", pelo que a vítima pode agir contra ambos ou só contra a pessoa jurídica, que terá então direito de regresso.[924]

Entende também Stoco que o fato de terceiro pode gerar a obrigação de indenizar como igualmente pode isentá-la. Porém, assevera ele, "predomina e deve predominar o princípio de que responde pelo dano o causador ou

---

[921] LIMA, A. Op. cit. p. 34.
[922] Idem, ibidem. p. 36.
[923] Idem, ibidem. p. 27-8.
[924] STOCO, R. Op. cit. p. 153.

responsável imediato pelo evento lesivo, de sorte que a culpa de terceiro não exime o autor direto do dever jurídico de responsabilizar-se." [925] De outro lado, como enuncia Alvino Lima, o tema da responsabilidade civil "parece evoluir no sentido de examinar, preferencialmente, a posição da vítima, assegurando-lhe, o mais possível, a reparação dos prejuízos sofridos".[926]

Assevera mais Rui Stoco que a responsabilidade do empregador perante terceiros por comportamentos lesivos de seus empregados, serviçais e prepostos (ou seja, caso de responsabilidade objetiva por fato de outrem) é diferente da responsabilidade do empregador perante seus empregados, por danos sofridos por estes durante a jornada de trabalho,[927] sendo necessário averiguar "se é possível desbordar da pessoa causadora do prejuízo e alcançar outra pessoa, à qual o agente esteja ligado por uma relação jurídica e, em conseqüência, possa ela ser convocada a responder".[928] Conclui Stoco que "só haverá nexo de causalidade entre o comportamento do empregado e o dever objetivo do empregador de reparar, se comprovado que o subordinado agiu culposamente", até para permitir a ação de regresso, sendo **objetiva** apenas a responsabilidade do **empregador**.[929]

Alvino Lima procura resumir as várias correntes doutrinárias a respeito do assunto, classificando-as em dois grandes grupos:

> a) a doutrina clássica sustenta que a responsabilidade dos comitentes pelos atos ilícitos de seus prepostos repousa na culpa presumida de má escolha do preposto (*culpa in eligendo),* ou na *culpa in vigilando,* isto é, na ausência ou insuficiência de vigilância, ou ainda na *culpa in instruendo,* ou seja na atitude do comitente em não munir os seus prepostos dos instrumentos necessários e aptos ao bom desempenho de suas funções; b) a teoria da representação delitual ou da 'substituição' consiste em afirmar que o ato do preposto é o ato do comitente ou do patrão; conseqüentemente, a culpa do preposto é culpa do comitente; este absorve a personalidade daquele; o preposto é o prolongamento da atividade do comitente, havendo confusão de suas pessoas.[930]

---

[925] STOCO, R. Op. cit. p. 183-5.
[926] LIMA, A. Op. cit. p. 32.
[927] Caberia questionar se as duas modalidades (danos sofridos por terceiros e danos que atingem os empregados) se confundem e se misturam. Os autores civilistas que tratam da matéria geralmente se referem a atos do empregado ou preposto que atingem *terceiros não empregados*, praticamente não se referindo a ato danoso do empregado que atinge *outro empregado* do mesmo empregador.
[928] STOCO, R. Op. cit. p. 918-9.
[929] Idem, ibidem. p. 920.
[930] LIMA, A. Op. cit. p. 87-90 (grifos do original).

Vale dizer, partindo-se da idéia de que “o preposto é o braço do comitente, o prolongamento de sua pessoa, sua culpa se torna culpa do comitente.”[931]

Sérgio Cavalieri Filho, por seu turno, diz que para a responsabilização do empregador basta que o dano tenha sido causado **em razão do trabalho**: “o empregador responde pelo ato do empregado ainda que não guarde com suas atribuições mais do que *simples relação incidental, local ou cronológica*” e só se exonera desse dever se provar caso fortuito ou força maior, ou que o ato danoso seja “absolutamente estranho ao serviço ou atividade, praticado fora do exercício das atribuições do empregado”.[932]

Para Alvino Lima, quem for civilmente responsável pelo ato de outrem “pode encontrar-se em relação jurídica com o mesmo, exercendo sua autoridade ou impondo sua direção, de modo a criar uma situação de subordinação ou de submissão”.[933] Em outras palavras, “as pessoas pelas quais o devedor deve responder, são as que ele, por iniciativa própria, voluntariamente, designou para encarregar-se da execução do contrato” posto que “a responsabilidade pelo fato de outrem não decorre pura e simplesmente do fato de outrem, mas é necessária a existência de uma relação entre o autor do ato e o terceiro responsável”.[934]

No magistério de Rui Stoco, para os efeitos da responsabilização civil “o conceito de empregador deve ser o mais amplo possível, prescindindo mesmo de vínculo formal, não se exigindo a existência de um contrato de trabalho entre as partes”, sendo suficiente “que a pessoa física ou jurídica tenha alguém sob o seu comando e ordem para a realização de um serviço ou tarefa”,[935] basta a subordinação de um a outro.

Três são as condições necessárias à caracterização da responsabilidade civil pelo fato de outrem, como expõe Alvino Lima, a saber: “*a)* a existência de uma relação entre o civilmente responsável e o autor material do ato danoso; *b)*

---

[931] LIMA, A. Op. cit. p. 93.
[932] CAVALIERI FILHO, S. Op. cit. p. 199 (grifos do original).
[933] LIMA, A. Op. cit. p. 34.
[934] Idem, ibidem. p. 37-38.
[935] STOCO, R. Op. cit. p. 921.

o caráter culposo do fato danoso; *c)* uma relação entre a função e o fato danoso".[936]

Analisando particularmente cada um desses requisitos, Alvino Lima, com relação ao primeiro, diz que "entre o autor material do dano causado a terceiro e o civilmente responsável, deve existir um laço de submissão, de dependência", não sendo "indispensável que o preposto tenha sido escolhido pelo responsável".[937] Segundo o autor, "a relação de dependência ou de subordinação constitui uma situação de fato, caracterizada pela submissão do preposto, cuja atividade, em geral, se dirige em proveito do comitente".[938] Conclui afirmando que, em síntese, dois são os elementos do vínculo de subordinação neste caso: a) "o direito do comitente, em geral, de dar ordens ao seu preposto" e b) "o exercício de uma função determinada por parte do preposto e por conta de quem exerce a autoridade", acrescentando que

> este poder, ainda que não exercido, permanece potencialmente, de sorte que mesmo que não tenha sido realmente exercido, ou ainda no caso de impossibilidade material ou moral de exercê-lo, a relação de subordinação não deixa de permanecer, subsistindo a responsabilidade do comitente, no caso do ato ilícito do preposto. Basta uma simples possibilidade moral, para o comitente, de fazer sentir a sua autoridade, quando necessária, ou lhe aprouver, dando ordens e instruções, para que tenhamos o direito aludido.[939]

Complementa Alvino Lima seu raciocínio esclarecendo que esse poder de direção "pode resultar de uma simples situação de fato entre o preposto e o comitente, ainda que o contrato que os ligue seja nulo ou anulável, porquanto não é necessário indagar qual é a fonte daquela autoridade", salientando que mesmo sendo ilícita a situação, "ainda assim o comitente é responsável pelos atos do preposto, no regular exercício de suas funções".[940] Para o autor, a atuação do preposto deve consistir no desempenho das funções determinadas pelo comitente, substituindo-o, surgindo daí a responsabilidade deste pelas

---

[936] LIMA, A. Op. cit. p. 68.
[937] Idem, ibidem. p. 69.
[938] Idem, ibidem. p. 69. Noticia o autor que em substituição ao critério da subordinação do preposto, de vigilância e de controle, "Renè Savatier propôs o critério de dependência econômica; o preposto é a pessoa que se encontra na dependência econômica e social de alguém, não se tratando de igual para igual", mas ressalva que "tal critério tem sido repudiado pela doutrina, visto ser muito vago para ser adotado e não constituir um critério jurídico" (LIMA, A. Op. cit. p. 70).
[939] Idem, ibidem. p. 71.
[940] Idem, ibidem. p. 72.

conseqüências ilícitas da atuação do preposto.[941] Conclui o autor a questão afirmando que "o laço de subordinação funcional não existe, portanto, se o preposto age em proveito próprio, ou fora das atribuições que lhe são confiadas, sem relação alguma com as funções de que se acha investido", porque o vínculo de ligação entre ambos "pressupõe 'uma missão a cumprir, um fim a atingir, uma atividade a exercer', por conta e risco do comitente e sob sua responsabilidade", sendo que "se o preposto se desvia da sua missão para atingir outras finalidades, rompe-se o poder de autoridade do comitente, desaparecendo sua responsabilidade".[942]

Stoco transcreve a lição de Antônio Chaves, para quem "o que importa é que o ato ilícito do empregado tenha sido executado ou praticado no exercício do trabalho subordinado, caso em que o patrão responderá em regra, mesmo que não tenha ordenado ou até mesmo proibido o ato" mas "não responde pelos atos dos empregados em greve, nem pelos que pratiquem fora das funções".[943] Tal entendimento, todavia, parece equivocado, posto que pode haver, sim, acosso psíquico durante o movimento paredista, sendo, aliás, comum que nessas ocasiões o trabalhador seja vítima de pressões, ameaças, humilhações e outras formas de violência as mais variadas, todas ligadas ao fato de trabalhar ou de não trabalhar,[944] praticadas tanto por parte do empregador quanto dos grevistas. É possível que o autor tenha esposado esse entendimento considerando a hipótese de danos causados a **terceiros**, que não empregados do mesmo empregador, ou seja, pessoas estranhas à relação e ao ambiente de trabalho.

Da mesma forma aparenta ser questionável a afirmação de que o empregador não responde por atos praticados pelos empregados fora das suas funções. É possível que também aqui o autor tenha considerado apenas a possibilidade da vítima ser um terceiro, mas, de qualquer sorte, tanto ao terceiro quanto ao próprio colega de trabalho é difícil, muitas vezes, saber com precisão quais são ou até aonde vão as funções do empregado causador do

---

[941] LIMA, A. Op. cit. p. 74.
[942] Idem, ibidem. p. 75.
[943] STOCO, R. Op. cit. p. 922.
[944] O fato tem direta vinculação com o contrato de emprego, ainda que a greve seja declarada ilegal ou abusiva e o contrato seja considerado como suspenso no período.

dano, não se podendo olvidar ainda a aplicação da teoria da aparência em casos tais.

Rui Stoco, por exemplo, analisando o art. 932, III, do Código Civil brasileiro, não concorda com a restrição ("no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele"), afirmando a responsabilidade do empregador quando o empregado age no exercício do seu trabalho e em cumprimento às suas funções, ainda que fora do local e do horário de trabalho.[945] Aponta Stoco os seguintes pressupostos do dever de indenizar do empregador arrolados pela doutrina: a) que o autor do dano seja efetivamente seu subordinado; b) que o ato do subordinado tenha sido praticado no exercício das suas atribuições ou em razão delas; c) que a ação tenha sido culposa (dolo ou culpa).[946] Acrescenta esse civilista que para alguns juristas o empregador não é responsável se a vítima sabia que o empregado estava agindo fora de suas funções normais, entendendo ele que o só fato do empregado estar fora de suas funções normais não afasta a responsabilidade do empregador (citando os exemplos de empregados em desvio de função ou substituição de colega etc.), cabendo aplicar-se a teoria da aparência.[947]

Conforme Alvino Lima, "os atos ilícitos dos prepostos ou empregados, lesivos dos direitos de outrem, causando-lhe um dano, têm como responsáveis o autor material do ato, ou seja, o preposto ou o empregado e o comitente ou o patrão", sendo que a responsabilidade do preposto (chamada responsabilidade **direta**) "funda-se, geralmente, na culpa do mesmo, na prática do ato lesivo do direito de outrem, culpa esta que a vítima deve provar", pelo que é "pressuposto da responsabilidade do comitente ou patrão, a responsabilidade do preposto ou empregado, oriunda da culpa, na execução do ato prejudicial."[948] Já a responsabilidade do comitente ou patrão (denominada **indireta**) e que pressupõe a responsabilidade por culpa do preposto ou empregado, "é inelutável, porquanto, provada a culpa do preposto ou empregado, o comitente, qualquer que seja o fundamento adotado para

[945] STOCO, R. Op. cit. p. 923.
[946] Idem, ibidem. p. 924-5.
[947] Idem, ibidem. p. 924.
[948] LIMA, A. Op. cit. p. 65.

justificá-la, responderá pelos danos ocasionados pelo preposto ou empregado, observados, como é óbvio, os requisitos exigidos pela lei".[949]

Igualmente para Cavalieri Filho a responsabilidade do empregador existe se a responsabilidade por indenizar seja também imputável ao preposto: então, o ato por este praticado

> deverá configurar a violação de um dever jurídico, deve ter sido praticado em condições de ser considerado reprovável. Se ao preposto não for possível atribuir a violação de dever jurídico, o preponente não poderá ser responsabilizado. Seria um contra-senso tratar o empregador ou comitente mais severamente do que seria tratado o empregado ou comissário se tivesse que responder diretamente.[950]

Alvino Lima sustenta a necessidade de uma relação de subordinação entre o comitente e o preposto, porque

> se este laço de subordinação não existe, o princípio de autoridade não pode surgir, não se formando a relação de subordinação ou de dependência; não existirão o comitente e o preposto e a relação jurídica de serviço que possa surgir entre duas pessoas, terá uma natureza jurídica diversa, por se tratar de um trabalho autônomo.[951]

O mesmo autor, invocando as lições de Pietro Trimarchi, afirma que "existem hipóteses em que o preposto não se acha subordinado ao comitente, dele não recebe ordens ou instruções, nem se acha sob a dependência do mesmo", mas ressalva que "a despeito da ausência de subordinação, a relação de subordinação ou dependência pode realmente existir." Trata-se, diz ele, de casos em que o preposto "é um profissional ou executa trabalhos altamente técnicos. Nestas hipóteses, o preposto age livremente, não obedecendo e nem mesmo permitindo determinações ou instruções do comitente."[952]

Depois da existência de uma relação de dependência entre o autor material do dano e o civilmente responsável, o segundo requisito apontado por Alvino Lima para a responsabilização do comitente pelo ato ilícito do preposto é "a existência da culpa deste, na prática do ato lesivo do direito da vítima".[953] Lembra Alvino Lima que a opinião dominante na doutrina é no sentido de que a

---

[949] LIMA, A. Op. cit. p. 65.
[950] CAVALIERI FILHO, S. Op. cit. p. 197.
[951] LIMA, A. Op. cit. p. 66.
[952] Idem, ibidem. p. 67.
[953] Idem, ibidem. p. 75.

culpa do preposto é elemento imprescindível à responsabilidade do comitente, é um pressuposto desta, já que a responsabilidade do comitente pressupõe a culpabilidade do autor do dano, acrescentando que

> a culpa do preposto é que caracteriza a existência do ato ilícito causador do dano, conferindo à vítima o direito de agir contra o mesmo; se a culpa do preposto não existe, não haverá ato ilícito, e, conseqüentemente, não existirá um dano sob a responsabilidade do comitente, e, conseqüentemente, do garantidor do preposto.[954]

Ao final observa, porém, que embora a responsabilidade do comitente dependa da responsabilidade do preposto, "nem por isso a responsabilidade daquele é subsidiária; trata-se de uma responsabilidade indireta, conferindo à vítima o direito de agir contra o comitente ou contra este e o preposto."[955]

Por derradeiro, Alvino Lima explica o terceiro requisito da responsabilidade do comitente: "a inexistência (*sic*) de uma relação entre a função e o fato danoso, isto é, o preposto deve ter agido no exercício de suas funções", vale dizer, "o comitente responde pela culpa do preposto quando este praticou o ato danoso no exercício regular de suas funções, ou por ocasião das mesmas. Tal a regra geral divulgada pelos escritores em geral."[956]

Também esse último pressuposto da responsabilidade do empregador pelos atos dos seus empregados, analisado por Alvino Lima, é de grande relevância na matéria do acosso psíquico no ambiente do trabalho, na medida em que muitas vezes o trabalhador é vítima da ação de colegas de labor e não do empregador propriamente. Até porque, como diz o autor (invocando René Rodière), se o princípio geral é claro, as suas aplicações "são delicadas e as fronteiras são por vezes imprecisas", considerando-se que "de um lado, estão os atos da função e os abusos da função equiparados àqueles e, de outro lado, os atos estranhos à função."[957] Entende Lima que a solução do problema não oferece qualquer dificuldade, "desde que o preposto tenha agido regularmente no exercício de suas funções, seguindo as ordens e instruções do comitente;

---

[954] LIMA, A. Op. cit. p. 76.
[955] Idem, ibidem. p. 77.
[956] Idem, ibidem. p. 77. Provavelmente o autor quis dizer "existência".
[957] Idem, ibidem. p. 78.

neste caso, o comitente responderá pelos danos ocasionados à vítima, desde que o preposto tenha agido culposamente."[958]

O problema, entretanto, se torna complicado quando, na visão de Alvino Lima, na relação entre o exercício da função e o ato danoso se verifica uma anormalidade, uma irregularidade, que se apresenta em várias circunstâncias ou hipóteses, citando a respeito o magistério de Mazeaud-Tunc, que arrolam as seguintes: "a) má execução das ordens recebidas; b) atos cometidos fora do tempo de trabalho; c) atos cometidos por ocasião das funções, ou atos cometidos com abuso das funções."[959]

Ainda segundo o mesmo autor, a responsabilidade do empregador pelos atos praticados pelo empregado fora das horas de exercício da função

> depende da conexão que o referido ato mantenha com a própria função. Se o aludido ato é inteiramente estranho às funções, se nenhuma relação, mesmo indireta, existe com os serviços do preposto, ou se o aludido ato é praticado no exclusivo interesse pessoal do preposto, e por sua conta, não poderá haver responsabilidade do comitente.[960]

Entende o autor que se o preposto/empregado agir fora do âmbito de suas funções, mesmo em desacordo com as instruções recebidas do comitente/empregador, isso pode ensejar a responsabilidade deste último, quando aquele atuar culposamente por "ocasião das funções". No caso, "trata-se de atos estranhos à execução da função, mas a existência da mesma função foi que os permitiu".[961] Adverte, porém, que "cumpre verificar se a vítima do ato lesivo do preposto tinha ou não conhecimento de que este agira fora do exercício de suas funções", pois "se a vítima tinha conhecimento da situação irregular ou anormal do preposto quanto à prática do ato, não poderá agir contra o comitente".[962]

Para Sérgio Cavalieri Filho, na responsabilização do empregador por ato de seu empregado deve haver o que ele chama de "normalidade do trabalho", sendo necessária a conexão de tempo, de lugar e de trabalho, afirmando, em seguida, que quando o empregado ou preposto age com abuso ou desvio de

---

[958] LIMA, A. Op. cit. p. 78.
[959] Idem, ibidem. p. 78-9.
[960] Idem, ibidem. p. 80.
[961] Idem, ibidem. p. 81.
[962] Idem, ibidem. p. 81.

suas atribuições normais o patrão é responsável, “a menos que o prejudicado tenha conhecimento desse excesso ou desvio”, ressalvando, porém, que a vítima “não tem obrigação nem condições de saber os limites das funções do empregado, reputando-se legítimos, em face da teoria da aparência, todos os atos praticados na esfera de suas aparentes atribuições”.[963]

É, pois, pela teoria da aparência que a questão costuma ser solucionada, de sorte que

> ‘basta que a competência do preposto seja aparente, diz Josserand, para que surja a responsabilidade do comitente; é uma nova consagração da teoria da aparência e dos efeitos que *renferme en puissance* esta situação jurídica, quem cria uma aparência, torna-se prisioneiro’.[964]

Segundo Lima, para os defensores da teoria da aparência nesta seara “trata-se de um *preposto aparente;* a aparência é, como a realidade, geradora de direitos em relação aos terceiros de boa-fé.” Mas, prossegue o autor, não basta esta aparente qualidade de preposto:

> é necessário que a vítima, agindo de boa fé, esteja convicta de que o preposto agiu como tal, por conta do comitente; desde que a vítima saiba que o preposto agiu por sua conta, fora da missão que lhe fora confiada, não há responsabilidade do comitente.[965]

Aspecto interessante da questão é o que diz respeito ao fato do preposto ter agido **dolosamente**, o que em princípio afastaria a responsabilidade do empregador, pois, como explica Alvino Lima, esse dolo indicaria que o empregado atuou fora das funções a si delegadas, portanto “o fato ilícito encontrou naquelas funções uma simples relação de oportunidade”, sendo que o dolo faz presumir o desrespeito às ordens do empregador e que o preposto agiu dentro do âmbito da sua autonomia privada.[966] Entretanto, observa o autor, não se exclui a responsabilidade do empregador em todos os casos em que o preposto tenha agido como dolo: “se o fato do preposto, mesmo doloso,

---

[963] CAVALIERI FILHO, S. Op. cit. p. 199-200.
[964] LIMA, A. Op. cit. p. 82 (grifos do original).
[965] Idem, ibidem. p. 82.
[966] Idem, ibidem. p. 85-6.

tornou-se possível, por ter o comitente fornecido os meios de delinqüir, ele deverá responder, porque escolheu mal, ou omitiu a vigilância."[967]

De qualquer sorte, o Código Civil contém disposição expressa quanto à matéria da responsabilidade por fato de outrem e que tem grande relevância e aplicação no âmbito das relações de trabalho: trata-se da solidariedade passiva pelo dever de indenizar. Com efeito, o parágrafo único do art. 942 do Código determina que são **solidariamente responsáveis** com os autores do ato ilícito não apenas os co-autores como também aquelas pessoas designadas no art. 932, dentre as quais se inclui, como visto, o empregador em relação aos seus empregados e prepostos. Conseqüentemente, o empregador será sempre civilmente responsável pelos atos ilícitos de seus empregados ou prepostos, seja em nome próprio (ainda que de forma **indireta**, por se tratar de fato de outrem), seja a título de solidariedade passiva com os autores ou co-autores do ato ilícito.

Mas, se de um lado o empregador tem o dever de indenizar a vítima pelas lesões causadas por trabalhador a seu serviço, de outro tem o direito de despedir prontamente o empregado autor da falta. De fato, o art. 482 da CLT, quando arrola as ações que constituem justa causa para a dispensa do empregado sem ônus para o empregador, contém pelo menos duas hipóteses em que poderia ser enquadrado o acosso psíquico laboral: o "mau procedimento" (letra *a*) e o "ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições [...]" (letra *j*). Cabe aqui, ainda que brevemente, recordar a lição de Wagner Drdla Giglio de que o mau procedimento "é a mais ampla das justas causas e, por isso, a mais difícil de conceituar", considerando como tal "o comportamento incorreto do empregado, através da prática de atos que firam a discrição pessoal, as regras do bem viver, o respeito, o decoro e a paz; atos de impolidez, de grosseria, da falta de compostura, que ofendem a dignidade".[968] Já quanto à lesão da honra e da boa fama, diz Maurício Godinho Delgado tratar-se das hipóteses de injúria, calúnia ou difamação,[969] sendo que Wagner Giglio acrescenta que "o *ato* ou *ação* do empregado não se revela apenas

[967] LIMA, A. Op. cit. p. 86.
[968] GIGLIO, Wagner Drdla. *Justa causa*: teoria, prática e jurisprudência dos arts. 482 e 483 da CLT. p. 79-80.
[969] DELGADO, M. G. Op. cit. p. 1200. No mesmo sentido, NASCIMENTO, A. M. Op. cit. p. 708.

através de *palavras*, embora seja essa a manifestação mais comum: há gestos e até atitudes que ofendem [...]".[970] Por conseguinte, sempre que, por qualquer maneira, o empregado tiver no ambiente de trabalho um comportamento inadequado que venha a atingir a honra, a dignidade, o decoro ou quaisquer direitos de personalidade, o que venha a afetar a pessoa de outro companheiro de trabalho, tal fato ensejará a possibilidade de sua sumária despedida sem maiores ônus para o empregador.

Por derradeiro, cabe fazer-se uma referência à chamada **responsabilidade coletiva**, que decorre da prática simultânea de atos por mais de uma pessoa ou por um grupo de pessoas.[971] O tema é muito interessante no campo do acosso psíquico no âmbito laboral, uma vez que não são raras as hipóteses em que a perseguição, a humilhação, as pressões psicológicas e os maus tratos são infligidos ao empregado por um grupo de companheiros de trabalho,[972] e não por um colega (ou superior hierárquico) isoladamente. Outras vezes, a participação do grupo é por omissão, observando passivamente a agressão psicológica e nada fazendo para evitar essa forma de violência. Muitos exemplos desse tipo de comportamento poderiam ser apontados, cabendo, porém, ressaltar aquela situação em que o trabalhador é alvo de chacotas, ofensas verbais, provocações vexatórias e outras formas de violência psicológica por parte de colegas quando se dispõe (por qualquer razão) a trabalhar durante um movimento grevista. Em situações assim, a quem caberia imputar a responsabilidade civil e o dever de indenizar a vítima?

No caso, como diz Alvino Lima,

> trata-se da determinação da responsabilidade de duas ou mais pessoas, formando um grupo, com finalidade determinada e cujos componentes, praticando atos iguais e simultâneos, causam um dano

[970] GIGLIO, W. D. Op. cit. p. 263.
[971] São, por exemplo, os casos (não tão raros) de invasões de terras ou edifícios por grupos reivindicantes, de depredações, de linchamento, de ocupação do estabelecimento por grevistas etc. Pontes de Miranda diz que "o mesmo fato ilícito pode provir de uma, de duas ou mais pessoas e ofender uma, duas ou mais pessoas." (Op. cit. p. 64).
[972] Exemplo típico disso são aquelas situações em que o empregado, geralmente da área de vendas (ou outra onde a produção de cada um é medida), sofre toda sorte de humilhações e passa por situações vexatórias quando não atinge determinadas metas de produção ou fica classificado em último lugar.

> a terceiro, sem que se possa determinar qual foi realmente o seu autor.[973]

Conforme expõe o referido autor, na impossibilidade de determinar-se, dentre as pessoas componentes do grupo, qual foi o autor do dano sofrido pela vítima (embora se possa provar que todos teriam agido culposamente, mas sem a prova do nexo de causalidade entre o fato e o dano), a situação que se verifica é a seguinte:

> ou proclamamos a irresponsabilidade de todos os membros do grupo, negando à vítima o ressarcimento do dano, em virtude da ausência de prova do laço de causalidade entre o fato e o dano, como elemento substancial à fixação da responsabilidade, ou consideramos todos os membros do grupo como autores do ato danoso, e, conseqüentemente, responsáveis solidariamente pelos prejuízos sofridos pela vítima.[974]

Diante desse dilema, diz Alvino Lima que na doutrina são divergentes as opiniões a respeito da solução do problema e que os autores observam que a escolha desta ou daquela solução importará sempre na prática de um ato injusto: se se considerar irresponsáveis todos os membros do grupo, cometer-se-á a grave injustiça de abandonar a vítima inocente à sua sorte, sendo iníquo e paradoxal negar à vítima o ressarcimento do dano quando se está em presença de pessoas certas e determinadas dentro do círculo relativamente pequeno dos autores do dano. Mas, prossegue o autor, recorrendo-se à solução oposta cometer-se-ia, talvez, uma injustiça pior, condenando inocentes, posto que a responsabilização se impõe somente mediante a prova da culpabilidade, não por meras suposições.[975]

Informa Alvino Lima que o Código Civil japonês (art. 719), o Código Civil alemão (art. 830, ap. I, inc.2) e o Código das Obrigações da Suíça (art. 50), "sancionam a responsabilidade solidária dos componentes do grupo, desde que não se possa provar qual foi o autor do fato danoso."[976] Adverte, porém, para a necessidade de distinguir o grupo **intencional** do grupo **fortuito**:

---

[973] LIMA, A. Op. cit. p. 140.
[974] Idem, ibidem. p. 141.
[975] Idem, ibidem. p. 141.
[976] Idem, ibidem. p. 145.

> naquele os seus componentes se conhecem, são escolhidos, fiscalizam-se mutuamente e se entregam a uma atividade de conjunto, que acarreta o prazer ou o proveito para todos. Se um dano, nesta situação, atinge um terceiro, é por assim dizer normal que todos os componentes do grupo *fassent lês frais,* isto é, façam os gastos.[977]

Com efeito, se componentes do grupo agem em conjunto, com propósitos clara e previamente definidos entre si ou resultantes de um consenso tácito, parece induvidoso atribuir-se a todos os seus integrantes a responsabilidade civil e o dever de indenizar os danos impostos à vítima. A hipótese, se não caracteriza o **dolo**, dele muito se aproxima; quando não, haveria no mínimo a **culpa** do membro que se integrou ao grupo e dele não se afastou, assumindo as respectivas conseqüências. Igualmente poderia ser invocada a **teoria do risco**, já que, ao participar de um grupo acossador, o indivíduo assume os riscos dessa sua atitude, seja na modalidade de **risco-proveito** (o agente buscou algum proveito, benefício ou prazer com a sua adesão) ou na forma de **risco criado** (o indivíduo assumiu a possibilidade da ação ocasionar algum dano ao acossado).

Já no caso do grupo fortuito, que se forma espontaneamente e tem duração geralmente efêmera, talvez não se possa falar em **dolo**, mas certamente a **culpa** (em suas várias modalidades e graus) estará presente, na medida em que a pessoa, despindo-se da sua personalidade individual e assumindo a personalidade abstrata do grupo, passa a agir como membro desse ente amorfo e assume os riscos daí decorrentes. Como a formação desse grupo é ocasional e espontânea, a adesão é voluntária e implica a assunção dos respectivos riscos.

De qualquer sorte, o Código Civil em vigor no país, seguindo a mesma orientação já adotada por outros países e mesmo pelo Código de 1916, estabelece que se a ofensa ou violação do direito de outrem “tiver mais de um autor, todos responderão solidariamente pela reparação” (art. 942, *caput* e parágrafo único, caso de co-autoria).

Estabelecidas as situações de responsabilidade civil, cabe analisar-se os casos em que ela é excluída ou descaracterizada.

---

[977] LIMA, A. Op. cit. p. 143 (grifos do original).

Rui Stoco, por exemplo, arrola as causas de **irresponsabilidade**, ou seja, os fatores e circunstâncias que afastam a responsabilidade civil e, conseqüentemente, o dever de indenizar: a) ocorrência de caso fortuito ou força maior (trata-se de causa estranha à vontade do devedor e irresistível ou inevitável); b) existência de cláusula de não indenizar (quando for possível a sua estipulação, como no caso de uma transação); c) culpa exclusiva da vítima; d) erro escusável; e) estado de necessidade; f) estrito cumprimento do dever legal (quando o dever cumprido tem valor maior que o direito lesado); g) exercício regular de direito (como previsto no Código Civil, art. 188, I,[978] mas "o indivíduo, no exercício de seu direito, deve conter-se no âmbito da razoabilidade", pois se houver excesso surgirá o dever de indenizar; h) fato de terceiro (que pode tanto importar em responsabilidade como em excluí-la); i) legítima defesa; e j) a renúncia da vítima à indenização e consentimento do ofendido.[979]

Uma vez constatada a ocorrência de um fato danoso, que tenha implicado em ofensa pessoal (física ou psíquica) ou material, acarretando um dano patrimonial ou extrapatrimonial, com a determinação da responsabilidade, há que se tratar da sua reparação mediante o ressarcimento do prejuízo ou a compensação do dano. Ingressa-se, então, no campo da fixação do valor da indenização, tema mais sensível quando se trata do dano moral.

III.3.3 – Reparação dos Danos: a Indenização e sua Quantificação

Perpetrado o dano, parece claro que a melhor forma da sua reparação seria a restituição ao estado anterior, vale dizer, o ofensor deveria restabelecer a situação em que o ofendido se encontrava antes de sofrer o dano. É o que a doutrina chama de "restauração *in natura*",[980] o que é possível em algumas hipóteses, como no caso em que determinado bem foi destruído ou deteriorado

[978] "Art. 188. Não constituem atos ilícitos: I – os praticados em legítima defesa ou no exercício regular de um direito reconhecido; [...]".
[979] STOCO, R. Op. cit. p. 172-215.
[980] Por exemplo: PAROSKI, M. V. Op. cit. p. 30; e MIRANDA, F. C. P. de. Op. cit. p. 52.

mas pode ser consertado ou substituído por outro,[981] ou na situação em que um muro indevidamente edificado pode ser desfeito. Pontes de Miranda bem esclarece as duas formas de restauração, a *in natura* e a **contabilística** ou **pelo valor**: "no restabelecimento do estado anterior, tal como era, concretamente, o devedor tem de restaurar e dar conta do tempo que decorreu entre o fato ilícito e a restauração", enquanto que na forma de restauração pelo valor "a indenização em dinheiro, que se não há de confundir com a prestação prometida em dinheiro", ocorre em casos como, por exemplo, "quando ou enquanto não seja possível a indenização em natura" ou quando esta "não é suficiente para satisfação do credor".[982]

A reparação do dano, pois, pode consistir também em imputar-se ao ofensor que pratique ou deixe de praticar certo ato, para que a situação retorne ao estado anterior. Dependendo, por certo, de cada caso concreto, é possível que em algumas hipóteses e sob certas circunstâncias o efeito punitivo ou sancionador da reparação seja mais eficaz quando ao lesante se atribui uma obrigação de fazer ou de não fazer, que para ele poderá ser mais penosa que desembolsar uma soma em dinheiro. A proibição de assediar ou de despedir ou o ônus de reintegrar um empregado talvez sejam, para o empregador faltoso, castigo maior que pagar uma indenização em pecúnia.

Diz Carlos Alberto Bittar que, assim, "em razão dos objetivos visados, pode diferir o sancionamento cabível, vindo a alcançar também a pessoa do lesante, a quem se impõe a realização de determinado comportamento, ou a prática de certa ação, como modo de reparação dos danos causados a outrem."[983] O mesmo autor afirma também que

> sempre que o agente não tenha bens, ou sejam insuficientes, frustrando-se a reparação do lesado, pode-se lançar mão de sanção não pecuniária, com a submissão pessoal do lesante a obrigações de fazer, ou de não fazer, como, por exemplo, a prestação de serviços, a abstenção de certas condutas, o cerceamento de certos direitos, já utilizadas, há mais tempo, no plano penal como penas restritivas de direitos.[984]

---

[981] É exemplo típico em se tratando de bens fungíveis; mas podem também as partes, já no contrato, estabelecer uma outra forma de reparação ou o valor da indenização em caso de dano (v. arts. 946 e 947 do Código Civil).
[982] MIRANDA, F. C. P. de. Op. cit. p. 52-5.
[983] BITTAR, A. C. *Reparação civil por danos morais*. p. 229.
[984] Idem, ibidem. p. 229.

Em algumas determinadas situações decorrentes do acosso psíquico no trabalho parece ser possível, ao menos em tese e sob algumas circunstâncias, a restituição *in natura*. Tal poderia ocorrer nos casos em que o trabalhador, literalmente acossado e encurralado, não vê outra alternativa que a de se desligar do emprego, quando já não tiver sido despedido. Nestes casos de rompimento do vínculo, a restituição *in natura* poderia consistir na reintegração do empregado em seu posto de trabalho, pela via judicial,[985] com a restauração da relação jurídica empregatícia e o recebimento dos salários e demais vantagens relativamente ao período de afastamento. Talvez a mesma solução pudesse ser dada naqueles casos em, por conta do terror psicológico, o empregado perdeu a oportunidade de uma promoção ou de assumir outro cargo de maior relevância na organização, caso em que, também pela via judicial, seria teoricamente possível seu enquadramento no novo posto. Nas duas situações (reintegração e promoção), pois, seria em tese possível a restauração *in natura*, voltando o empregado à situação anterior ou passando a ocupar a nova, sendo que em ambos os casos caberia também, cumulativamente, a indenização pecuniária correspondente aos salários e outras vantagens econômicas do período de afastamento (reintegração) ou à remuneração do novo cargo (promoção com efeito retroativo à data em que deveria ter de fato ocorrido, ou à data em que o empregado foi indevidamente preterido). Essas soluções, porém, provavelmente não poderiam ocorrer em certas situações, como no caso em que (por qualquer razão) a reintegração não fosse mais possível ou fosse desaconselhável: inviável o retorno ao *stato quo ante*, restaria apenas a conversão da obrigação de reintegrar em obrigação de indenizar as perdas passadas e futuras, patrimonializando-se a reparação. No caso de um trabalhador que foi prejudicado por não ter sido promovido em razão da prática do acosso psíquico contra ele perpetrado no local de trabalho, tendo sido promovido outro colega em seu lugar, em se tratando de ente da administração pública provavelmente seria inexeqüível uma determinação judicial no sentido de colocá-lo no cargo mais elevado, já ocupado por outrem, visto que dado o regime próprio dos entes públicos não é possível duas

[985] Abstraindo-se, neste momento, a questão de saber-se até que ponto isso seria recomendável do ponto-de-vista psicológico, pela imposição judicial da uma convivência que já se mostrou difícil.

pessoas ocuparem simultaneamente a mesma vaga e nem sempre haverá a alternativa de fazer-se retroceder a promoção do terceiro. Também nesta hipótese caberá ao juiz apenas reconhecer o direito do prejudicado à promoção a partir de determinada data e assegurar-lhe a respectiva remuneração a partir de então, fazendo-se aqui, da mesma forma, a conversão da obrigação de fazer em obrigação de pagar (indenizar a vítima pelo dano emergente e pelo lucro cessante).[986]

Como diz Carlos Alberto Bittar, a imposição ao lesante de medidas não patrimoniais é uma orientação que se conforma "às finalidades da reparação jurídica, que como se sabe, pode ser realizada mediante a reintegração específica, ou a satisfação *in natura,* ou através da imposição de outra obrigação, ou seja, a de indenizar", pois, para ele, "indenizar significa, por natureza, satisfazer interesses lesados; daí, a imposição da sanção, tanto pecuniária, como não pecuniária, constituir-se fórmula adequada para a concretização dos respectivos fins."[987]

Decidindo-se o julgador por sancionamento não pecuniário, prossegue Bittar, "abrem-se-lhe também perspectivas diversas para a fixação da fórmula compatível, como, por exemplo, as referentes à publicação da retratação do lesante ou da sentença condenatória; a obrigação de prestação de socorro à vitima [...]."[988] Na situação de acosso psíquico no âmbito do trabalho, esse tipo de reparação (prestar assistência à vítima) poderia ter um elevado efeito pedagógico sobre o acossador. Mesmo porque, como salienta Bittar, "submete-se, por essa via, a pessoa do lesante aos efeitos do dano produzido, obrigando-o a determinado comportamento, como meio de satisfação do interesse lesado".[989] Depois dessas considerações, conclui esse magistrado:

> Por fim, como o constrangimento pessoal é forma de submissão jurídica – aliás, a única na origem da teoria em questão, mas humanizada depois – tem-se então mais uma opção para a obtenção efetiva de sancionamento ao lesante, que pode contribuir para a inibição de novas investidas anti-sociais.[990]

---

[986] Artigo 248 do Código Civil: "Se a prestação do fato tornar-se impossível sem culpa do devedor, resolver-se-á a obrigação; se por culpa dele, responderá por perdas e danos".
[987] BITTAR, C. A. *Reparação civil por danos morais*. p. 230.
[988] Idem, ibidem. p. 239.
[989] Idem, ibidem. p. 240.
[990] Idem, ibidem. p. 242.

De qualquer sorte, diante de tantas conseqüências danosas à mente e ao corpo do empregado, o acosso psíquico praticado no ambiente de trabalho não pode ficar impune, inclusive sob o aspecto do ressarcimento dos danos causados, como uma forma de reparação daquilo que Clayton Reis chama de "prejuízos que se verificam na esfera da estrutura psicológica das pessoas".[991]

No caso dos danos de ordem estritamente material ou patrimonial, a fixação do *quantum* da indenização via de regra não oferece maiores dificuldades, na medida em que essa modalidade de perda é mais facilmente perceptível e avaliável. Geralmente, corresponde ao prejuízo, ou diminuição, patrimonial que a vítima sofreu em decorrência do comportamento do autor do dano, chamado emergente, podendo ainda compreender aquilo que a vítima deixou de ganhar ou obter, que seria o lucro cessante. Problema maior surge com a quantificação da indenização devida em razão de um dano moral ou extrapatrimonial.

Como os danos psicológicos e físicos não são avaliáveis ou mensuráveis economicamente, a doutrina antiga não previa a possibilidade da sua reparação, até pela dificuldade em quantificá-lo. Com a evolução do pensamento jurídico, todavia, passou-se a admitir o seu ressarcimento, ainda que de forma não cumulativa com o dano material (considerava-se que este absorveria aquele) e mesmo com as dificuldades para fixar o valor da indenização (o chamado *pretium doloris*), sendo que atualmente a cumulatividade já é aceita pela doutrina e pela jurisprudência. Hoje, a existência do dever de indenizar o dano moral é pacificamente acolhida pela doutrina, até porque no Direito positivo brasileiro a questão não deixa mais margem a discussão, diante da expressa previsão neste sentido no art. 5º., V e X, da Constituição da República e no art. 186 do Código Civil.

A respeito da reparação do dano moral, afirma Clayton Reis que "as diversas teorias concernentes à indenização por danos morais são unânimes em afirmar a impossibilidade da restituição do patrimônio das vítimas ao *statu quo ante*, em virtude da dificuldade real de reposição da perda imaterial", acrescentando, porém que, que mesmo assim "deverá ocorrer o pagamento de uma importância que possa compensar satisfatoriamente a vítima", para

[991] REIS, C. Op. cit. p. 1.

concluir que “a indenização assume, dessa forma, um caráter de compensação.”[992]

Para Rui Stoco, a indenização por dano moral “deve representar para a vítima uma satisfação, igualmente moral, ou seja, psicológica, capaz de neutralizar ou ‘anestesiar’ em alguma parte o sofrimento impingido.”[993]

Assevera Pontes de Miranda que “quem sofre dor ou mágoa foi ofendido em sua integridade física ou psíquica, e talvez precise que se lhe proporcione algo que preencha o branco que a dor ou mágoa deixou na felicidade.”[994] Acrescenta esse jurista que “o que se colima é a substituição de ritmo da vida, de prazer, de bem-estar psíquico, que desapareceu, por outro, que a indenização *permite*”.[995]

A doutrina questiona, mesmo, a natureza jurídica desse pagamento, se se trata mesmo de uma indenização, ou de uma compensação, ou quiçá de uma sanção ao infrator, ou talvez isso tudo ao mesmo tempo. João Oreste Dalazen, coerente com a doutrina sobre o assunto, diz que o valor pago pelo responsável pelo dano à vítima “não constitui tecnicamente indenização típica: é uma **compensação**, um lenitivo, um paliativo para a dor da vítima”, reportando-se a Ripert para dizer que

> a dor moral **jamais** poderá ser **ressarcida** convenientemente por bens materiais, uma vez que as nódoas da difamação, da injúria e da calúnia são como as pétalas da flor da paineira que, desprendidas ao vento, jamais poderão ser recolhidas todas.[996]

Porém, acrescenta o magistrado brasileiro, esse pagamento não é apenas uma compensação, constituindo-se também em sanção ou castigo ao ofensor, atribuindo-lhe “um nítido caráter **punitivo** ao ofensor, destinado a **inibir ou desencorajar**, pelo efeito intimidativo do valor econômico, a reincidência na ofensa a bens preciosos da personalidade objeto de tutela jurídica”.[997] Assim também pensa Humberto Theodoro Júnior, que, todavia, adverte para não se atribuir à reparação civil um toque de repressão penal,

---

[992] REIS, C. Op. cit. p. 1.
[993] STOCO, R. Op. cit. p. 1683.
[994] MIRANDA, F. C. P. de. Op. cit. p. 61.
[995] Idem, ibidem. p. 60 (grifo do original).
[996] DALAZEN, J. O. Op. cit. p. 78 (grifos do original).
[997] Idem, ibidem. p. 78 (grifos do original)

própria de outro ramo do Direito, afirmando, por isso, "que o caráter repressivo da indenização por dano moral deve ser levado em conta pelo juiz *cum grano salis*", recorrendo-se a ele "apenas a título de critério secundário ou subsidiário, e nunca como dado principal ou determinante do cálculo do arbitramento".[998]

Caio Mário da Silva Pereira, como apoio nos irmãos Mazeaud, diz que a reparação do dano moral conjuga dois motivos ou concausas: a) "punição ao infrator pelo fato de haver ofendido um bem jurídico da vítima, posto que imaterial"; e b) "pôr nas mãos do ofendido uma soma que não é o *pretium doloris*, porém o meio de lhe oferecer a oportunidade de conseguir uma satisfação de qualquer espécie, seja de ordem intelectual ou moral, seja mesmo de cunho material".[999]

Carlos Alberto Bittar também diz que no sistema jurídico "são admitidos modos diferentes de reparação, que alguns doutrinadores têm procurado sistematizar, mas que, no fundo se voltam para as duas funções básicas [...], da teoria em questão, a de compensar o lesado e a de sancionar o lesante", podendo eles, "de um modo geral, dividir-se em pecuniários ou pessoais, conforme se atinja diretamente o patrimônio do lesante."[1000]

"Quando alguns juristas disseram que o dano moral não seria indenizável se não repercutiria no patrimônio, afastaram, conceptualmente, que se tratasse ou que só se tratasse de dano moral", ensina Pontes de Miranda. Isto porque, segundo esse autor, "dano moral é espécie de dano não patrimonial, e dano por efeito de repercussão no patrimônio é dano patrimonial, ou *também* é dano patrimonial. Dano dito moral que resultou em dano patrimonial, dano patrimonial é que é, e não dano moral." Provavelmente, houve os dois, conclui o jurista.[1001]

Afirma ainda Pontes de Miranda:

> Impatrimonialidade não quer dizer inavaliabilidade. Há bens não patrimoniais avaliáveis; danos não patrimoniais que são valiáveis. O que se exige para a indenizabilidade do dano moral é que seja avaliável, e não que seja também patrimonial: se fosse também patrimonial, seria não patrimonial e patrimonial, portanto, teria havido dois danos.[1002]

---

[998] THEODORO JÚNIOR, H. Op. cit. p. 33.
[999] PEREIRA, Caio Mário da Silva. *Responsabilidade civil*. p. 317-8.
[1000] BITTAR, C. A. *Reparação civil por danos morais*. p. 228.
[1001] MIRANDA, F. C. P. de. Op. cit. p. 59-60 (grifo do original).
[1002] Idem, ibidem. p. 59-60.

O fato do dano não poder ser expresso monetariamente não afasta, por certo, o direito à reparação. Como lembra Clayton Reis, "a mera insuficiência de parâmetros materiais não justifica que os danos morais permaneçam indenes, se consideramos que estamos diante do mais importante patrimônio, representado pelos nossos valores", referindo-se ele inclusive a um "patrimônio universal", que é físico e espiritual, posto que o homem é um ser material e espiritual.[1003] Cita ainda o autor uma decisão do Supremo Tribunal Federal, lavrada pelo Ministro Oscar Correa, no sentido de que

> não se trata de *pecunia doloris* ou *pretium doloris*, que se não pode avaliar e pagar, mas satisfação de ordem moral, que não ressarce (*sic*) prejuízos, danos e abalos e tribulações irressarcíveis, mas representa a consagração e o reconhecimento, pelo direito, do valor e importância desse bem, que se deve proteger.[1004]

Enoque Ribeiro dos Santos, depois de mencionar que há ainda autores que rejeitam a tese da reparação dos danos morais,[1005] exprime sua opinião

> favorável à pena pecuniária pelo que ela representa, não apenas no sentido de diminuição do patrimônio do lesionador, como também funciona como inibidor para novas investidas para o lesante, como também para aqueles que lhe cercam, tendo, com isso, um caráter exemplar.[1006]

Como salienta Sérgio Cruz Arenhart, "*o princípio da* restitutio in integrum *aplica-se de maneira mais apropriada ao dano patrimonial, pois no dano não patrimonial em verdade há mais uma compensação do que efetivamente uma restituição ao* status quo ante.[1007]

Giselda Maria Hironaka, por seu turno, salienta que a nova legislação civil, que ela considera "equilibrada e moderna, além de justa", elevou e destacou "valores éticos imorredouros, tais como a probidade, a boa-fé e, principalmente, a *eqüidade*", salientando que todo este novo perfil normativo "trará enormes mudanças na aplicação do direito, exatamente porque confere

---

[1003] REIS, C. Op. cit. p. 16-7.
[1004] Idem, ibidem. p. 228.
[1005] Porque a dor íntima não teria preço, porque a reparação seria um desrespeito aos valores humanos e espirituais ou porque seria temerário deixar sua fixação ao arbítrio do julgador, dentre outros fundamentos.
[1006] SANTOS, E. R. dos. *O dano moral na dispensa do empregado*. p. 79.
[1007] ARENHART, Sérgio Cruz. *A tutela inibitória da vida privada*. p. 25 (grifos do original).

ao magistrado uma saudável responsabilidade na composição pecuniária da indenização, tornando-a equânime e, por isso, mais justa".[1008]

Pela natureza e características dessa modalidade de dano, a delicada questão da sua quantificação monetária, para fins de ressarcimento, acaba se resolvendo pelo critério do prudente arbítrio do juiz[1009]. **Prudente arbítrio**, por certo, significa não uma **arbitrariedade**, mas a **livre estipulação** (sem padrões prévios estabelecidos pela lei) pelo julgador dentro de **certos critérios** e observando **determinados princípios** consagrados pelo Direito. Rui Stoco, porém, assevera que doutrinariamente sustenta-se a possibilidade de existirem dois sistemas para a fixação do dano moral: o "aberto", que a deixa ao prudente arbítrio do juiz, sem limites preestabelecidos, e o "fechado" ou tarifado, quando os valores já estão previamente fixados, sendo que o autor filia-se a este último.[1010]

O dano material indeniza-se pelo equivalente em dinheiro, sendo que o dano moral, "por não ter equivalência patrimonial ou expressão matemática, se compensa com um valor convencionado, mais ou menos aleatório", conforme leciona Rui Stoco.[1011] Para esse jurista, a indenização deve obedecer ao "binômio do equilíbrio", ou seja,

> a compensação pela ofensa irrogada não deve ser fonte de enriquecimento para quem recebe, nem causa de ruína para quem dá. Mas também não pode ser tão apequenada que não sirva de desestímulo ao ofensor, ou tão insignificante que não compense e satisfaça o ofendido, nem o console e contribua para a superação do agravo recebido.[1012]

Stoco traz também um alerta da jurisprudência, citando um julgado que concluiu no sentido de que

> sem dúvida alguma, a Constituição Federal vigente agasalhou de maneira mais ampla possível a indenização por dano moral. Porém, ele não é devido incondicionalmente, devendo ser examinado caso a

---

[1008] HIRONAKA, G. M. F. N. Op. cit. p. 142.
[1009] O Código Civil anterior estabelecia (arts. 1.537 e ss.) alguns critérios objetivos para a fixação das indenizações, inclusive as de ordem moral, sendo que para os casos ali não previstos o valor seria fixado por arbitramento (art. 1.553), regra esta que não veio reproduzida no vigente diploma civil.
[1010] STOCO, R. Op. cit. p. 1711.
[1011] Idem, ibidem. p. 1183.
[1012] Idem, ibidem. p. 1184.

> caso, para que ações como estas não criem a *indústria do dano moral*.[1013]

Em igual sentido é a ponderação de João Oreste Dalazen que, tomando por base notícias sobre o deferimento de indenizações vultosas, adverte para "o perigo evidente de 'industrialização' do dano moral", assinalando já ser visível na Justiça do Trabalho um crescimento em progressão geométrica dos litígios sobre esse tema.[1014]

Para Rodrigo Dias da Fonseca, no caso do assédio moral a fixação do valor da indenização é mais problemática que em outros casos de dano moral (aqueles oriundos de violação ou ofensa a direitos de personalidade), pois naquele caso "a conduta abusiva é repetitiva, sistemática, composta de um número plural de agressões", sendo exacerbados "o grau de culpa, a extensão do dano e o potencial lesivo", razão de fixar-se uma indenização "mais elevada, cumprindo-se o imprescindível teor pedagógico da pena".[1015]

O art. 944 do Código Civil determina que a indenização se mede pela **extensão do dano**, critério justo e lógico mas que esbarra no subjetivismo que cerca o exame dos danos morais: como avaliar sua extensão? A dor, o sofrimento, o vexame, a humilhação, a mágoa, a angústia, a depressão, a frustração e tantos outros sentimentos que atingem a vítima são, por certo, sentidos de forma diferente por cada pessoa e uma não pode mensurar o que a outra sente. A fixação do *quantum*, por certo, haverá que levar em consideração critérios de proporcionalidade, razoabilidade e ponderação.

Sílvio Venosa recomenda o uso do critério objetivo do **homem médio**: "não se levará em conta o psiquismo do homem excessivamente sensível, que se aborrece com fatos diuturnos da vida, nem o homem de pouca ou nenhuma sensibilidade, capaz de resistir sempre às rudezas do destino".[1016] Adverte ainda esse autor que "a dor psíquica, o vitupério da alma, o achincalhe social [...] terão pesos e valores diversos, dependendo do tempo e do local onde os danos foram produzidos".[1017]

[1013] 1º. TACSP – 7ª. C – Ap. 762.989-6 – Rel. Álvares Lobo – j. 16-3-199 – RT 766/260, *apud* STOCO, R. Op. cit. p. 1673.
[1014] DALAZEN. J. O. Op. cit. p. 77.
[1015] FONSECA, R. D. da. Op. cit. p. 42.
[1016] VENOSA, S. de S. Op. cit. p. 47.
[1017] Idem, ibidem. p. 47.

O certo é que o dano não pode ser fonte de lucro para a vítima, devendo a respectiva indenização pautar-se pelo princípio da lógica do razoável, no dizer de Sérgio Cavalieri Filho.[1018] De outro lado, parece correto afirmar que a indenização não deve constituir também motivo para empobrecimento do ofensor ou levá-lo à ruína.

João Oreste Dalazen sugere algumas regras de orientação ao juiz "para dimensionar concretamente o valor do dano moral", e que sucintamente são as seguintes: a) compreender que o dano moral em si é incomensurável; b) considerar a gravidade objetiva do dano; c) levar em conta a intensidade do sofrimento da vítima; d) considerar a personalidade e o maior ou menor poder econômico do ofensor; e) não desprezar a conjuntura econômica do país; f) pautar-se pela razoabilidade e eqüitatividade na estipulação.[1019]

Antônio Jeová Santos também vê a indenização como medida de caráter exemplar e sancionador e propõe a observância de alguns critérios[1020] para a sua quantificação: a) a gravidade da falta; b) a situação econômica do ofensor; c) os benefícios buscados ou obtidos com o ato ilícito; d) a posição de maior poder do ofensor; e) o caráter anti-social da conduta; f) a finalidade dissuasória futura perseguida; g) a atitude posterior do ofensor ao ser descoberto; h) o número e nível dos empregados comprometidos; i) os sentimentos feridos da vítima.[1021]

Para um arbitramento prudente e eqüitativo, Humberto Theodoro Júnior recomenda que o juiz considere o nível econômico do ofendido e o porte econômico do ofensor.[1022]

Rui Stoco entende cabível perquirir sempre sobre a intensidade do dolo ou grau da culpa (embora parte da doutrina despreze isso em determinados casos, em especial de responsabilidade objetiva ou sem culpa), por se tratar de fato relevante não só para determinar a responsabilidade como também para a fixação do valor da reparação, especialmente em caso de dano moral. Invoca, para isso, o teor do parágrafo único do art. 944 do Código Civil, segundo o qual "se houver excessiva desproporção entre a gravidade da culpa e o dano,

[1018] CAVALIERI FILHO, S. Op. cit. p. 108.
[1019] DALAZEN, J. O. Op. cit. p. 79-80.
[1020] Aqui resumidos e em parte adaptados às situações de dano moral no trabalho.
[1021] SANTOS, A. J. Op. cit. p. 178-9.
[1022] THEODORO JÚNIOR, H. Op. cit. p. 37.

poderá o juiz reduzir, eqüitativamente, a indenização". Portanto, segundo o autor, a maior gravidade da culpa aumenta o *quantum debeatur*.[1023]

Por outra parte, não se podem olvidar as hipóteses de culpa concorrente, ou seja, aquelas situações em que a própria vítima contribuiu para o resultado danoso ou seu agravamento, quando tem aplicação o art. 945 do Código Civil, caso em que a indenização "será fixada tendo-se em conta a gravidade de sua culpa em confronto com a do autor do dano".

Mauro Paroski sustenta que a compensação financeira pelo dano moral é cabível mesmo nos casos em que a vítima "não tenha conhecimento ou percepção do que está acontecendo", entendendo que "esta circunstância não afasta a sua diminuição espiritual e nem o caráter negativo desta redução".[1024] Mais adiante, ilustra a afirmação com um exemplo que bem pode ser utilizado nos casos extremos de acosso psíquico, referindo-se às situações em que "a lesão provoca demência, amnésia ou estado de coma, casos em que inexiste verdadeiramente dor íntima ou sofrimento perceptíveis pelo lesado" e, nada obstante, "haverá dano moral e o dever de repará-lo".[1025]

Antonio Jeová Santos também já havia cogitado dessas situações ao afirmar que as crianças, os loucos, aquele que estiver em vida comatosa e o nascituro igualmente são passíveis de sofrer esse tipo de lesão: "a incapacidade de compreender o mal que lhes foi imposto não afastaria a possibilidade de sofrerem *dano moral*", pois "o sofrimento psíquico, a afetação da sensibilidade e a alteração do equilíbrio emocional ocorre mesmo que o prejudicado não tenha consciência do mal que lhe foi infligido".[1026]

Tratando do tema relativo ao momento em que o juiz há de apreciar a extensão e o valor do dano, afirma Pontes de Miranda:

> Para se determinar se extensão do dano, tem-se de atender ao curso dos fatos, em sua causação fática ou objetiva, ou em sua causação hipotética. Até onde vai o dano em formação se há de ver a sua extensão. O dano que hoje é a e amanhã será b, ou c, ou é dano calculável pelos fatos ocorridos, e pelos fatos que estão ocorrendo, ou vão ocorrer. Esse momento é o da sentença final.[1027]

[1023] STOCO, R. Op. cit. p. 127-8
[1024] PAROSKI, M. V. Op. cit. p. 47.
[1025] Idem, ibidem. p. 78.
[1026] SANTOS, A. J. Op. cit. p. 136-7.
[1027] MIRANDA, F. C. P. de. Op. cit. p. 76-7.

Ainda quanto a essa questão da fixação e pagamento da indenização, entendimento semelhante tem Jorge Bustamante, no sentido de que o dano que deve ser indenizado é aquele que subsiste no momento do proferimento da decisão que o reconhece e determina seu ressarcimento, ressaltando, porém, que o dano originário pode sofrer modificações que o aumentem ou diminuam, devendo a sentença observar essas variações.[1028] Nesses casos em que o dano se modifica depois da sentença, noticia o autor algumas soluções: na França e Itália, se há agravação do prejuízo, a vítima pode reivindicar um complemento da indenização, desde que demonstre que esta agravação provém da mesma causa anterior, salvo se a sentença declarara que já estavam compreendidas todas as contingências futuras do fato danoso; na Argentina, a solução apontada tem sido outra, priorizando-se a estabilidade das decisões judiciais, buscando-se que a questão da indenização resulte definitivamente solucionada em um só processo, entendimento também adotado por esse autor.[1029]

A hipótese aventada por Bustamante não é cerebrina, sendo possível que após o ajuizamento de uma ação indenizatória surjam novos danos (ou agravem-se, atenuem-se ou desapareçam os primeiros), sempre em decorrência do mesmo ato ilícito praticado pelo agressor, inclusive em caso de acosso psíquico. A questão reside em se saber se se trata de fato novo, ou de alteração da situação fática anterior, o que eventualmente poderá variar conforme as circunstâncias de cada caso concreto. À luz do direito positivo pátrio, se surgir um novo fato constitutivo, modificativo ou extintivo do direito, entre o ajuizamento da ação e seu julgamento, “caberá ao juiz tomá-lo em consideração, de ofício ou a requerimento da parte, no momento de proferir a sentença”.[1030] Solução diferente para a hipótese poderá ocorrer se a ação proposta pela vítima (ou outros legitimados) já tiver sido julgada, posto que, em regra, ao juiz não cabe decidir novamente questões já decididas acerca da mesma controvérsia,[1031] até mesmo por respeito à autoridade da coisa julgada. Porém, em se tratando de uma relação jurídica continuativa (como se dá na vigência do contrato de trabalho), ocorrendo modificação no estado de fato a

[1028] BUSTAMANTE ALSINA, J. Op. cit. p. 181.
[1029] Idem, ibidem. p. 182-3.
[1030] Código de Processo Civil, art. 462.
[1031] Código de Processo Civil, art. 471, *caput*.

parte interessada poderá “pedir a revisão do que foi estatuído na sentença”,[1032] já que, nestes casos, opera-se apenas a coisa julgada **formal** e não a **material**. É o que se dá em situações como a de prestação de alimentos e, em tese, nada obsta que possa ocorrer também com relação aos efeitos danosos do acosso psíquico na relação de emprego.

“Os fatos, que ocorreram depois, têm de ser atendidos”, diz Pontes de Miranda, sejam eles “pró e contra o titular da pretensão à indenização. O que, ao mesmo tempo da ofensa, não se podia prever, mas que se verifica, depois, que ocorreu, pode aumentar ou diminuir o que se teria, de inicio, como lucro cessante.” Esclarece mais o jurista: “porque a produção dos danos é *ao longo do tempo,* tem-se de levar em conta o que acontece e enche o tempo, cujo conteúdo só provisoriamente (por presunção de normalidade) se havia *previsto.* A visão corrige a previsão.”[1033]

O mesmo autor, tratando do que ele chama de **compensação de lucros**, afirma que “nos sistemas jurídicos há o principio de que a indenização dos danos não há de conduzir a que o ofendido fique em situação mais favorável do que era a sua. O que importa é que se lhe restaure o estado anterior, pelo menos em valor.” Prossegue o autor asseverando que

> quem deve reparar o dano tem de restaurar o estado de coisas que existia como seria se não tivesse havido o fato ilícito. Reparar com lucro para o titular da pretensão seria *enriquecê-lo injustificadamente.* Ora, com a indenização, o que se tem por fito é o ofendido não ficar mais pobre, nem mais rico”.[1034]

Observa Bustamante, de seu turno, que se do ato danoso resultar, no entanto, algum benefício ou vantagem (como obter um ganho ou evitar um desembolso) para a vítima, isso deverá ser deduzido (ou compensado) da indenização devida pelos danos. Mas, adverte ele, são acumuláveis com a indenização alguns outros benefícios, como seguros, aposentadorias, pensões, liberalidades, heranças etc., porque nestes casos a relação entre tais proveitos e o ato ilícito é por configurar este apenas a ocasião para o surgimento daqueles.[1035]

[1032] Código de Processo Civil, inciso I do art. 471.
[1033] MIRANDA, F. C. P. de. Op. cit. p. 75-7 (grifos do original).
[1034] Idem, ibidem. p. 76-7 (grifos do original).
[1035] BUSTAMANTE ALSINA, J. Op. cit. p. 183-5.

No mesmo sentido é o magistério de João Casillo, que cita, dentre outros, os exemplos de pensões e indenizações, lembrando ser possível “que a vítima tenha contribuído para entidades que visem a garantir uma pensão, ou outra cobertura congênere, tanto no caso de sofrer lesões, como de morte”. Menciona o autor a adesão do indivíduo (tanto compulsória quanto facultativa) a planos de pensão ou fundo mútuo, salientando que “o recebimento dessas pensões se faz por força de uma relação jurídica, contratual, com ônus para o segurado”.[1036] O tema tem estreita relação com os danos decorrentes do acosso psíquico no ambiente de trabalho, posto que, em se tratando de empregado, é ele participante obrigatório da seguridade social e nesta condição contribui compulsoriamente para os planos previdenciários. Vindo a padecer de alguma enfermidade (física ou psíquica) que o incapacite, total ou parcialmente, temporária ou definitivamente, para o exercício da sua atividade, terá direito aos benefícios do seguro social, sendo que em caso de sua morte (até por suicídio) seus dependentes terão direito à respectiva pensão. Sucede que o valor desses benefícios previdenciários não poderá ser deduzido da indenização por dano a que estiver obrigado o responsável, precisamente por se tratar de duas relações jurídicas distintas e incomunicáveis entre si, que têm em comum apenas o mesmo fato gerador. Eventuais auxílio-doença, aposentadoria, auxílio-acidente ou pensão concedidos pela seguridade social à vítima ou a seus dependentes são pagos em função das contribuições feitas pelo trabalhador (e outras) ao regime de seguro social, configurando-se aqui uma relação obrigacional de **prestação** e de **contraprestação**, ressaltando-se que tais benefícios seriam pagos qualquer que fosse a causa ou origem da incapacidade laboral ou da morte, ainda que não houvesse um terceiro qualquer culpado que pudesse ser civilmente responsabilizado, ou seja, o direito aos benefícios existiria independentemente da determinação de um responsável pelo dano e ainda que os eventos tivessem causa natural ou meramente acidental. O mesmo se pode dizer com respeito aos planos de previdência complementar, fundos de pensão e outros assemelhados, cujos benefícios ou indenizações são devidos e pagos por ocasião dos eventos pelo tão só fato do indivíduo ter aderido a esses planos e para eles contribuído,

[1036] CASILLO, J. Op. cit. p. 115.

tendo, na verdade, “comprado” essas coberturas. Por conseqüência, é certo afirmar que os benefícios pagos pela seguridade social obrigatória ou por quaisquer planos de previdência supletiva, fundos de pensão e institutos congêneres não poderão ser abatidos do valor da indenização devida pelo civilmente responsável pelo dano. A situação é semelhante àquela de há muito já definida pelo Supremo Tribunal Federal, ainda ao tempo de antiga legislação acidentária, no sentido de que “a indenização acidentária não exclui e do direito comum, em caso de dolo ou culpa grave do empregador” (Súmula n. 229), recordando-se que na atualidade o texto constitucional brasileiro (art. 7º., XXVIII) obriga o empregador a custear um seguro de acidentes do trabalho sem, porém, isentá-lo da indenização civil a que estiver obrigado quando incorrer em dolo ou culpa. Resta claramente evidenciada, pois, a distinção entre a cobertura da seguridade social e a reparação civil.

As conseqüências da prática do acosso psíquico no meio laboral não se limitam aos aspectos da responsabilidade civil e da reparação de danos, repercutindo também na própria relação jurídica trabalhista, afetando substancialmente o vínculo contratual entre empregado e empregador e comprometendo a sua manutenção. Há que se analisar, por conseguinte, os efeitos do assédio moral sobre o liame laboral e a possibilidade de rompimento deste por conta do maltrato psicológico, o qual principia por quebrar o pacto psicológico havido entre as partes.

IV – RUPTURA CONTRATUAL, TUTELA JUDICIAL E OUTRAS FORMAS DE REAÇÕES AO ACOSSO PSÍQUICO

IV.1 – O ACOSSO E A RUPTURA CONTRATUAL: JUSTA CAUSA E DESPEDIDA INDIRETA

A prática do acosso psíquico no âmbito empresarial mais cedo ou mais tarde leva inexoravelmente à impossibilidade da continuação do pacto laboral, inclusive pela ausência de condições psicológicas adequadas para tanto.

O posicionamento adotado por Guillén Gestoso *et al.* funda-se na idéia de que "um ambiente de trabalho pobre no nível psicossocial pode ser considerado como um fator que leva à ruptura do contrato psicológico", acrescentando que

> uma violação do contrato psicológico provavelmente irá gerar uma pessoa com dificuldades de adaptação entre o indivíduo e a organização, que por sua vez estabelecerá condições inadequadas para a solução dos conflitos inevitáveis diários e dos incidentes críticos da vida da organização.[1037]

Para aqueles autores, a má situação de trabalho e a ruptura da confiança frente à organização "têm um efeito direto e indireto sobre a crença de que no futuro a vida das organizações possa ver-se abalada por eventos graves como os casos de *mobbing*", ressaltando mais que a qualidade da vida laboral desfavorável e a constatação de uma ruptura do contrato psicológico "aumentam o risco percebido de ocorrerem fenômenos de *mobbing*, o que representa um indicador do clima psicossocial deteriorado na organização."[1038]

A quebra desse **contrato psicológico** pode levar ao estabelecimento de um meio ambiente de trabalho psicologicamente intolerável e tornar de tal forma insuportável a continuidade do vínculo empregado-empregador a ponto do trabalhador não mais resistir às pressões e culminar por deixar a organização, rompendo o **contrato de trabalho**.

[1037] GUILLÉN GESTOSO, C. *et al*. Op. cit. p. 32.
[1038] Idem, ibidem. p. 34 (grifos do original).

Amauri Mascaro Nascimento, assim como a maioria dos autores, ensina que a extinção do contrato de trabalho pode se dar sob diferentes formas, as quais são por ele assim sinteticamente arroladas: a) extinção por decisão do empregador (dispensa do empregado); b) extinção por decisões do empregado (demissão, dispensa indireta e aposentadoria); c) extinção por iniciativa de ambos (acordo ou distrato); d) extinção por desaparecimento dos sujeitos (morte do empregado, morte do empregador pessoa física e extinção da empresa); e) extinção do contrato a prazo pelo decurso do prazo fixado ou por dispensa do empregado no curso do vínculo jurídico.[1039] Por certo, as conseqüências jurídicas e os efeitos patrimoniais irão variar conforme cada modalidade de terminação do contrato.

Diante de uma situação de acosso psíquico no trabalho, em que o empregado chega aos limites da sua resistência, a extinção do vínculo via de regra ocorrerá por uma das seguintes maneiras: a) pelo simples desligamento do empregado, por ato de sua iniciativa, denominado **demissão** ou pedido de demissão, o que em geral era exatamente o objetivo do acossador (que , se for o empregador, se livra do empregado sem arcar com os ônus legais de uma despedida; b) pela aposentadoria do empregado, seja ela voluntária (se já preenchidos os requisitos para tanto), seja por incapacidade física e/ou mental (quando o assédio já aniquilou o trabalhador, tornando-o imprestável para o labor); c) por meio da denominada **despedida indireta**, figura jurídica que permite ao trabalhador denunciar o contrato por ato culposo do empregador; d) pela fuga do empregado, que simplesmente deixa de comparecer ao lugar de trabalho, abandonando o emprego; e e) pela morte do empregado (tanto em razão da morbidez resultante do terror psicológico, seja pelo ato extremo do suicídio).

É certo que independentemente da forma de dissolução do vínculo laboral, a reparação dos danos resultantes do acosso psíquico será sempre devida; diferenças pelo modo de extinção do contrato ocorrerão apenas na esfera dos direitos estritamente trabalhistas, vale dizer, aqueles ligados diretamente ao contrato de trabalho e previstos na legislação laboral.

[1039] NASCIMENTO, A. M. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. p. 483.

Abandonando seu posto de trabalho, aposentando-se voluntariamente ou demitindo-se, ou mesmo cometendo suicídio, o empregado estará simplesmente fazendo aquilo que o acossador geralmente pretende: expulsar o acossado do meio laboral. É a sua rendição total ao processo de terrorismo psicológico, a capitulação diante da pressão de que foi objeto, o fim da resistência que eventualmente tenha sido oposta às agressões. A expressão **vítima** encontra aqui o seu mais real e cruel significado.

A saída honrosa que o direito oferece ao acossado que não pretende mais permanecer no ambiente doentio é a da despedida indireta (conhecida também como rescisão indireta ou dispensa indireta), modalidade de extinção cabível nas hipóteses em que a manutenção da relação de emprego se mostra insustentável, hipótese esta que merece uma análise um pouco mais detida.

Estabelecida a relação jurídica entre empregado e empregador, daí nascem diversos direitos e deveres recíprocos entre as partes, previstos na lei, nos convênios coletivos, no regulamento da empresa, no próprio contrato ou em qualquer outra fonte normativa. Em geral, os autores[1040] indicam como principal obrigação do empregado a prestação dos serviços com características de obediência e fidelidade, e como mais relevante obrigação patronal o pagamento dos respectivos salários. Délio Maranhão acrescenta que as demais obrigações do empregador "referem-se, de um modo geral, à prevenção dos danos que o empregado possa sofrer tanto física como moralmente pela execução do trabalho; à assistência e indenização quando tais danos ocorrerem; [...]." Em seguida, lembra o mesmo autor que

> o empregador tem, ainda, a obrigação de *dar trabalho* e de possibilitar ao empregado a execução *normal* de sua prestação, proporcionando-lhe os meios adequados para isso. E, acima de tudo, tem o empregador a obrigação de respeitar a personalidade moral do empregado na sua dignidade absoluta de pessoa humana. São obrigações que decorrem do princípio geral da execução de boa-fé do contrato, que [...] está na base da disciplina jurídica contratual.[1041]

Com certeza **dar trabalho** ao empregado é um encargo do empregador, não apenas como decorrência lógica e natural do vínculo (afinal, para isso é que o trabalhador foi contratado), mas também porque deixá-lo sem qualquer

[1040] Por exemplo, MARANHÃO, D. de A. *Contrato de trabalho*. p. 235 e ss.
[1041] Idem, ibidem. p. 260-1 (grifos do original).

função quebraria não apenas o dever de execução do contrato com **boa-fé** como também violaria o **direito ao trabalho** assegurado ao indivíduo e atingiria ainda a sua honra e dignidade pessoais e profissionais, sendo esta omissão do empregador, por sinal, uma das formas tradicionais e mais conhecidas de manifestação do acosso psíquico. O tipo de serviço a ser executado pelo empregado deve ser aquele acordado entre as partes[1042], porém sempre se respeitando a qualificação profissional, a dignidade e as condições pessoais do trabalhador, de forma a não lhe serem atribuídas tarefas superiores às suas possibilidades física e mental, nem muito superiores ou muito abaixo da sua capacidade profissional, o que às vezes não é observado pelo empregador exatamente como forma de pressionar psicologicamente o empregado.

Além disso, pode-se dizer que o trabalho tem de ser proporcionado ao empregado dentro de um ambiente sadio, tanto sob o aspecto físico quanto psíquico, de modo a resguardar o trabalhador, na medida de todo o possível, de acidentes e de doenças corporais e mentais. Modernamente, caminha-se para o entendimento de que é do empregador a responsabilidade pela vida e pela integridade física e psíquica dos trabalhadores a seu serviço, sendo nesse sentido as normas internacionais, como, por exemplo, as Convenções da Organização Internacional do Trabalho de nº. 115, 121, 148, 155, 182 e outras (nem todas ratificadas pelo Brasil) e a Diretiva da União Européia de nº. 89/391.

Em síntese, o empregador, ao contratar o empregado e além das demais obrigações daí decorrentes, tem o dever de dar-lhe trabalho em condições tais que não restem afrontados seu direito à vida e à higidez física e psíquica nem a sua dignidade pessoal e profissional.

A inobservância dessas obrigações por parte do empregador caracteriza não apenas uma violação das normas jurídicas como o descumprimento de suas obrigações contratuais (expressamente pactuadas ou conseqüentes do vínculo), tornando, muitas vezes, impossível a continuidade do relacionamento laboral, seja porque as condições de trabalho se tornaram insuportáveis para o empregado, seja porque o empregador está inadimplente e deixou de agir de

[1042] CLT, art. 456, parágrafo único: “À falta de prova ou inexistindo cláusula expressa a tal respeito, entender-se-á que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal”.

boa-fé, não se podendo exigir do trabalhador que permaneça prestando serviços nessas condições.

Em casos tais, permite o direito brasileiro que o empregado denuncie o contrato, por ato faltoso do empregador, com direito às respectivas reparações previstas na legislação laboral para as hipóteses em que o trabalhador é sumaria e injustamente despedido. Com efeito, o art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho consagra a possibilidade dessa **despedida indireta** ao enunciar que, em certas situações ali arroladas, "o empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização".[1043]

A prática do acosso psíquico no trabalho, dependendo de como se processa, poderá enquadrar o comportamento do empregador em quase todas (se não em todas) as hipóteses enumeradas pelo referido dispositivo legal, e que são as seguintes: a) serem exigidos do empregado serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato; b) ser o empregado tratado pelo empregador ou superiores hierárquicos de forma excessivamente rigorosa; c) correr o empregado perigo manifesto de sofrer um mal considerável; d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato; e) o empregador ou seus prepostos praticarem, contra o empregado ou familiares, ato lesivo da honra e boa-fama; f) o empregador ou seus prepostos ofenderem fisicamente o trabalhador (salvo legítima defesa); e g) reduzir o empregador o trabalho do empregado, quando este é remunerado por peça ou tarefa, de modo a afetar sensivelmente a sua remuneração.[1044]

Para Rodolfo Pamplona Filho, o assédio moral como fato ensejador da despedida indireta enquadra-se, via de regra, na hipótese legal da prática pelo empregador ou prepostos de ato lesivo da honra e boa fama do empregado (letra *e*) ou, eventualmente, conforme as circunstâncias fáticas, o

---

[1043] Cabe esclarecer que quando a lei fala em "pleitear a devida indenização", isso significa que o empregado que se considerou indiretamente dispensado deverá demandar em juízo contra o empregador, na postulação dessa indenização, a qual somente lhe será deferida se efetivamente o juiz se convencer da ocorrência e da gravidade do ato faltoso patronal.

[1044] Tramitou na Câmara dos Deputados, sem êxito, o projeto de lei (já arquivado) n. PL-5970/2001 que pretendia incluir no rol do art. 483 da CLT uma alínea segundo a qual o empregado poderia considerar-se despedido quando "praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele, coação moral, através de atos ou expressões que tenham por objetivo ou efeito atingir sua dignidade e/ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade que lhe conferem suas funções". Disponível em: <http://www.camara.gov.br>. Acesso em 1º. jun. 2007.

enquadramento pode ser na situação de o empregado correr perigo de sofrer mal considerável (letra *c*). Lembra, porém, que a despedida indireta "é sempre uma situação de extrema delicadeza", por significar que a situação chegou a tal ponto de deterioração e desgaste "que o trabalhador prefere abrir mão de seu posto de trabalho – fonte normalmente única de sua subsistência – a continuar se submetendo às condutas que lhe são impostas pelo empregador ou seus prepostos."[1045]

Com efeito, para justificar a despedida indireta é preciso que o comportamento do empregador ou de seus representantes seja revestido de uma certa gravidade de forma a tornar inviável a continuidade da relação de emprego, não se incluindo aqui as infrações de menor monta ou mesmo outras resultantes até do *jus variandi* atribuído ao empregador. Mas é certo também, por outro lado, que o acosso psíquico, quando devidamente caracterizado, já se apresenta com gravidade suficiente para justificar o rompimento do vínculo.

Uma questão que se coloca neste passo é a que diz respeito a se saber se a **dispensa indireta** só pode ocorrer nessas sete hipóteses enunciadas na lei ou se poderá ser invocada também em outras situações.

Maurício Godinho Delgado indaga se à dispensa indireta se aplicam os mesmos critérios necessários ao exercício do poder punitivo do empregador quando é o empregado que comete uma falta funcional. Para ele, esses critérios (ou requisitos de validade da punição) são objetivos, subjetivos e circunstanciais. Veja-se:

> *Objetivos* são os requisitos que dizem respeito à caracterização da própria conduta infracional cometida; *subjetivos*, os que concernem ao envolvimento ou não do sujeito contratual na respectiva conduta; por fim, *circunstanciais* são os requisitos que dizem respeito à aferição da infração e aplicação da respectiva penalidade.[1046]

Dentre os requisitos objetivos, arrola o autor o da **tipicidade da conduta faltosa**, entendendo aplicável também na despedida indireta o critério do Direito Penal de "prévia tipificação legal da conduta censurada, embora, é claro, se saiba ser relativamente plástica e imprecisa a tipificação celetista",

---

[1045] PAMPLONA FILHO, R. Op. cit. p. 1083.
[1046] DELGADO, M. G. Op. cit. p. 1213 (grifos do original).

para em seguida referir-se expressamente à hipótese de assédio moral[1047] e afirmar que essa conduta patronal pode enquadrar-se "em distintas alíneas do art. 483 da CLT ('a', 'b', 'd', 'e' e 'f'), embora se insira mais apropriadamente, de maneira geral, na regra vedatória do *rigor excessivo* (alínea 'b')".[1048]

Para Godinho Delgado, por conseguinte, o rol da lei tem a característica de *numerus clausus*, tratando-se de uma enumeração taxativa e não meramente exemplificativa, e assim a despedida indireta só poderá ser reconhecida mediante o enquadramento do comportamento patronal em uma das situações indicadas na lei. No mesmo sentido é o magistério de Dorval de Lacerda, em clássica obra, para quem "no sistema brasileiro consoante a melhor doutrina, só existe ato faltoso, do empregador ou do empregado, quando êle fôr enumerado na lei".[1049] Também Wagner D. Giglio assim se manifesta:

> Optou o legislador trabalhista brasileiro pelo sistema da enumeração rígida das justas causas, o que significa que só podem ser invocados os motivos relacionados em lei, e nenhum outro, para justificar a rescisão. Adotou-se, portanto, princípio semelhante ao vigente no Direito Penal: não há justa causa sem previsão legal expressa.[1050]

É certo que para o exercício do poder punitivo no âmbito do Direito do Trabalho a doutrina e a jurisprudência têm-se inclinado pela adoção dos mesmos princípios que regem a punição estatal no marco do Direito Penal, como o da inexistência de crime ou de pena sem prévia previsão legal, o da individualização e graduação da pena, o exame dos antecedentes do infrator, a existência de circunstâncias que aumentem ou diminuam a gravidade do ato e outros. Mas, por outro lado, é certo também que essa **penalização** do Direito do Trabalho teve por principal objetivo proteger e resguardar a figura do **empregado**, no sentido de delimitarem-se as situações que possibilitariam ao empregador romper o vínculo sob o argumento de que o trabalhador teria cometido um ato faltoso, além do que em matéria de punição a lei deve ser sempre interpretada restritivamente e no caso há que se considerar ainda o princípio da continuidade da relação de emprego.

[1047] Que ele considera como a "exacerbação desarrazoada e desproporcional do poder diretivo, fiscalizatório ou disciplinar pelo empregador de modo a produzir injusta e intensa pressão sobre o empregado, ferindo-lhe o respeito e a dignidade" (op. cit. p. 1214).
[1048] DELGADO, M. G. Op. cit. p. 1213 (grifos do original).
[1049] LACERDA, Dorval de. *A falta grave no Direito do Trabalho*. p. 15.
[1050] GIGLIO, W. D. Op. cit. p. 19.

Há outro aspecto que também deve ser observado: o arrolamento das faltas (ou das chamadas “justas causas” para o rompimento contratual) não tem o mesmo significado e objetivo para as faltas do obreiro e do patrão. Com efeito, quando o art. 482[1051] da Consolidação das Leis do Trabalho relaciona as causas que podem justificar a dispensa do empregado pelo em pregador, fá-lo com o sentido de uma **punição**, ou seja, como uma pena ou castigo infligido ao empregado infrator. Tanto é assim, que é pacífico na doutrina e na jurisprudência que aquele rol de infrações obreiras não se destina unicamente a permitir a despedida do empregado, mas autoriza também a aplicação de penas **mais brandas** (como a advertência e a suspensão) quando a falta cometida não se reveste da gravidade exigível para a pena máxima que é a dispensa por justa causa (sem ônus para o empregador). Portanto, o arrolamento das condutas faltosas do empregado segue a idéia de tipicidade importada do Direito Penal, exatamente porque ensejam o exercício do **poder punitivo** por parte do empregador, poder este que lhe é cometido pela lei, pela doutrina e pela jurisprudência, pacificamente.

O mesmo não se dá, no entanto, no que diz respeito às transgressões patronais ensejadoras da despedida indireta, porque aí não se trata propriamente de uma **punição** ao empregador – até porque o empregado **não detém qualquer poder punitivo sobre o empregador** – mas, sim, de uma ruptura por quebra do contrato ou por descumprimento da lei. Vale dizer, ao buscar em juízo o reconhecimento da falta patronal justificadora da rescisão contratual e do seu direito a uma indenização por isso, o empregado não está **impondo uma pena** ao empregador, mas apenas **denunciando o contrato por impossibilidade do seu prosseguimento**. Portanto, se a figura da despedida indireta não tem o caráter de pena, se não se trata do exercício de um poder punitivo, não há razão para que nessa situação se exija a observância do princípio penal da prévia enumeração ou tipificação da conduta faltosa (princípio *nullum crimem, nulla pœna sine prævia lege*).

Sendo assim, parece ser perfeitamente possível que o juiz declare a ocorrência da despedida indireta e defira ao trabalhador a respectiva

[1051] Dispositivo aqui citado como principal exemplo, na medida em que há mais algumas justas causas previstas em outros dispositivos da CLT ou em leis esparsas.

indenização mesmo fora das hipóteses arroladas no art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, invocando outras normas jurídicas[1052] (inclusive de nível constitucional), de caráter geral ou mais específico, como os direitos fundamentais, os direitos de personalidade, a boa-fé, a dignidade da pessoa, o direito à vida e à integridade física e psíquica, o direito ao trabalho e ao meio ambiente sadio etc. De qualquer forma, ainda que assim não se entenda, na maior parte das vezes não será difícil ao magistrado enquadrar o ato do empregador (especialmente em casos de acosso psíquico) em alguma das sete alíneas do art. 483 da CLT, até porque sua redação é genérica o bastante para isso: "a plasticidade dessa tipificação tem permitido a adequação de tipos jurídicos tradicionais a condutas que adquiriram notoriedade mais recentemente, como ocorre com o *assédio sexual*" e também com o assédio moral, no dizer de Maurício Godinho Delgado.[1053] Wagner Giglio lembra que o enquadramento dos fatos nas alíneas dos arts. 482 e 483 nem sempre é fácil, mas acrescenta que "a tarefa, contudo, é do intérprete e não da parte: a esta cabe narrá-los, fornecendo a Corte sua qualificação legal, segundo as vetustas máximas *Jura novit curia* e *Narra mihi factum, dabo tibi jus*".[1054]

Relevante assinalar, por derradeiro, que essa indenização a que se refere o art. 483 da CLT é a reparação de natureza estritamente trabalhista, vale dizer, aquela **pré-tarifada** na lei e relativa apenas à **terminação do contrato**, sem prejuízo, por óbvio, das reparações de natureza civil devidas pela ocorrência de dano moral e/ou material.

Sucede, de outro lado, que essa indenização pela ruptura contratual, segundo o sistema atualmente em vigor no Brasil, não é significativa para o empregado nem causa maior impacto ao empregador, visto que corresponde apenas a uma multa de 40% sobre o montante existente na conta do empregado vinculada ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (composto de depósitos já efetuados mensalmente pelo empregador).[1055] A respeito, aliás, (e reiterando-se o que já foi apontado anteriormente), pode-se afirmar que essa possibilidade de descarte do trabalhador sem grandes dificuldades para o

---

[1052] Aqui, no sentido amplo de *regras* e *princípios* (escritos ou não escritos).
[1053] DELGADO, M. G. Op. cit. p. 1213-4 (grifos do original).
[1054] GIGLIO, W. D. Op. cit. p. 21 (grifos do original).
[1055] Lei nº 8.036/90, art. 18, § 1º; Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, art. 10, I.

empregador seja talvez uma circunstância que culmine por abrandar as perspectivas de maior propagação do acosso psíquico laboral.

Na Espanha a lei laboral prevê a possibilidade de extinção do contrato de trabalho "por vontade do trabalhador fundamentada em um inadimplemento contratual do empresário" (art. 49.1.j), o que é igualmente uma forma de despedida indireta. Pelo *Estatuto de los Trabajadores*, o empregado pode solicitar a extinção do vínculo quando, por exemplo, houver modificações substanciais nas condições de trabalho "que redundem [...] em menoscabo de sua dignidade" (art. 50.1.a) ou em casos de "qualquer outro descumprimento grave de suas obrigações por parte do empresário" (art. 50.1.c).

Sergio Gamonal e Pamela Prado demonstram que também o direito chileno prevê a possibilidade da despedida indireta ou autodespedimento nos casos em que é o empregador quem descumpre de forma grave o contrato de trabalho, facultando a lei que nesses casos o empregado possa por fim ao vínculo e pleitear judicialmente a indenização cabível. Segundo tais autores, o *mobbing* caracteriza claramente uma falta de probidade do empregador e também o descumprimento das obrigações contratuais por transgressão do dispositivo legal que impõe ao empregador o dever de velar pela segurança do trabalhador, justificando assim a despedida indireta.[1056]

Há, contudo, situações em que a pretensão do empregado de rescindir o contrato pela via da despedida indireta pode ir frontalmente de encontro a outro direito seu, como nas hipóteses de ser ele portador de estabilidade ou de outra forma de garantia do emprego. No caso, por exemplo, de um dirigente sindical que esteja sendo vítima de acosso psíquico, como justificar a sua dispensa indireta, com a perda da condição de empregado e conseqüentemente da representatividade sindical? É certo que neste caso as reparações devidas ao empregado poderiam ir além da mera indenização do FGTS, compreendendo também o pagamento dos salários de todo o período da estabilidade sindical,[1057] mas isso seria monetizar em prol do empregado a garantia sindical

[1056] GAMONAL CONTRERAS, S.; PRAZO LÓPEZ, P. Op. cit. p. 86-88. Referem-se os autores ao art. 184 do Código do Trabalho do Chile, segundo o qual "o empregador estará obrigado a tomar todas as medidas necessárias para proteger eficazmente a vida e a saúde dos trabalhadores, mantendo as condições adequadas de higiene e segurança no trabalho, como também os implementos necessários para prevenir acidentes e doenças profissionais".
[1057] Proibição de despedida até 1 (um) ano após o término do mandato: CLT, art. 543, § 3º.

(que é um direito coletivo, da classe, e não individual do trabalhador), simplesmente convertendo-a em dinheiro.

É possível concluir, então, que a opção pela modalidade de despedida indireta pode não ser a melhor solução para o empregado livrar-se do assédio, seja pelo valor relativamente irrisório da indenização trabalhista, seja porque a ruptura do contrato poderá acarretar a perda de outro direito igualmente relevante e também juridicamente tutelado – além de satisfazer a intenção do acossador.

O melhor caminho é, sem dúvida, a adoção de medidas preventivas que possam impedir a ocorrência do acosso psíquico. Ou, não sendo isso possível, a solução mais adequada provavelmente será aquela consistente em interromper o processo de assédio tão logo ele se manifeste ou se torne perceptível. Para tanto, se inexistirem mecanismos de defesa dentro da própria organização, a vítima terá de socorrer-se da via judicial para deter a conduta perversa de que é vítima e, neste caso, é necessário que a ordem jurídica lhe forneça os instrumentos adequados a esse desiderato.

IV.2 – INSTRUMENTOS PROCESSUAIS PARA A PREVENÇÃO, A CESSAÇÃO E A REPARAÇÃO DOS DANOS DO ACOSSO PSÍQUICO

O acosso psíquico no trabalho é uma agressão aos direitos de personalidade do empregado, atingindo-o no mais íntimo do seu ser, causando-lhe inúmeros e sérios danos de ordem psíquica que muitas vezes transbordam para as lesões físicas e patrimoniais, podendo também atingir terceiros por via reflexa. Tal comportamento ilícito é, por isso mesmo, repelido pelo Direito, que deve, em contrapartida, proporcionar à vítima os meios adequados para defender-se dessa agressão ou, se isso não for possível, para ao menos obter uma compensação pelos danos sofridos.

Um dos direitos fundamentais da pessoa reconhecidos pela Constituição da República é o do acesso ao Judiciário.[1058] Sucede, porém, que não basta assegurar-se ao cidadão o simples direito de recorrer à Justiça, sem que se lhe

[1058] Art. 5o., XXXV: “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”.

assegure também os meios adequados para a defesa de seu direito. É preciso, pois, que a ordem jurídica disponibilize ferramentas apropriadas a garantir a **plena efetividade da tutela dos direitos**. Essa tutela jurisdicional deve ser **efetiva**, **adequada** e **célere**.

Como leciona Sérgio Arenhart, "um direito outorgado pelo Estado, mas sem que se designem mecanismos de tutela projetados para sua efetiva garantia, não poderá ser considerado direito mas, quando muito, regras morais de comportamento desejável." Invocando a lição de Rudolf von Jhering, de que direito é um interesse juridicamente protegido, salienta que "em não havendo proteção, difícil crer que ainda permaneça como direito", assim concluindo:

> Para tanto, necessário identificar o direito objeto de tutela, estabelecer suas características (ao menos aquelas que interessam ao processo que pretenda tutelá-lo) e investigar, nos procedimentos colocados à disposição dos atores jurídicos, se há algum mecanismo adequado para proteger aquele direito.[1059]

Diz Luiz Guilherme Marinoni que tendo o Estado proibido a autotutela ou a justiça de mão própria,

> adquiriu o poder e o dever de tutelar de forma efetiva todas as situações conflitivas concretas. O cidadão comum, assim, tem o direito à tutela hábil à realização do seu direito, e não somente um direito abstrato de ação. Em outras palavras, tem o direito à adequada tutela jurisdicional.[1060]

Ainda segundo esse autor e a respeito da garantia constitucional da inafastabilidade do Poder Judiciário, diz ele que esse princípio

> não garante apenas uma resposta jurisdicional, mas a tutela que seja capaz de realizar, efetivamente, o direito afirmado pelo autor, pois o processo, por constituir a contrapartida que o Estado oferece ao cidadão diante da proibição da autotutela, deve chegar a resultados equivalentes aos que seriam obtidos se espontaneamente observados os preceitos legais.[1061]

Por conseguinte, prossegue esse processualista, "o direito à adequada tutela jurisdicional garantido pelo princípio da inafastabilidade é o direito à

[1059] ARENHART, S. C. Op. cit. p. 26-27.
[1060] MARINONI, Luiz Guilherme. *Efetividade do processo e tutela de urgência*. p. 57.
[1061] Idem, ibidem. p. 57.

tutela adequada à realidade de direito material e à realidade social".[1062] Em outro ponto de seu estudo, Marinoni deixa a questão bem clara ao afirmar que "a inexistência de tutela *adequada* a determinada situação conflitiva corresponde à própria negação da tutela a que o Estado se *obrigou* quando chamou a si o monopólio da jurisdição", acrescentando ter o Estado o dever de prestar a "devida tutela jurisdicional" e o cidadão tem o direito à "adequada tutela jurisdicional", "que é elemento indissociável do *due process of law*".[1063] No mesmo sentido é o magistério de Sérgio Arenhart, ao afirmar que se o Estado concede a alguém algum direito, "mas veda ao cidadão a tutela autônoma e própria destes, é então necessário que o aparato estatal confira àquela pessoa mecanismos suficientes e adequados para garantir a efetivação do direito outorgado."[1064] Para ele, é precisamente aí que "reside o cerne do escopo político da jurisdição", posto que "o Estado deve garantir a tutela jurisdicional adequada dos direitos que oferece, para que possa legitimar-se como única fonte de violência autorizada e para poder, enfim, existir",[1065] sendo que aí surge a "necessidade de adequada tutela aos direitos reconhecidos pelo Estado", já que reconhecer um direito e não lhe dar a adequada tutela "é o mesmo que não oferecer tutela ao direito em questão."[1066]

Pois bem, se esse entendimento já é importante para o processo em geral, com maior razão terá relevância e merecerá plena aplicação no seio das relações de trabalho, em especial em se tratando de questões relativas ao tormento psicológico que recai sobre a figura do trabalhador.

Há que se analisar, por conseguinte, quais os instrumentos processuais que a ordem jurídica coloca à disposição dos afetados por esse assédio para a defesa de seu direito ilicitamente violado pelo agressor, seja para prevenir ou cessar os ataques, seja para obter a reparação (ou compensação) dos danos sofridos.

É intuitivo que as medidas mais adequadas que possam ser oferecidas à vítima sejam aquelas que evitem ou façam cessar o comportamento nocivo do acossador, em uma atuação preventiva, de acordo com o sábio adágio popular

---

[1062] Idem, ibidem. p. 57-8.
[1063] Idem, ibidem. p. 66 (grifos do original).
[1064] ARENHART, S. C. Op. cit. p. 29.
[1065] Idem, ibidem. p. 30.
[1066] Idem, ibidem. p. 33.

de que “é melhor prevenir que remediar”. Depois da destruição mental (ou até física) da vítima, pouco mais restará a fazer a não ser reivindicar uma indenização compensatória.

Os sistemas processuais tradicionais desconheciam, até não muito tempo atrás, mecanismos apropriados à **prevenção** da lesão, oferecendo apenas meios ordinários para a **reparação** do dano. O moderno processo, porém, já dispõe de procedimentos destinados a proteger o indivíduo da ameaça de lesão, para que ela não ocorra, ou cesse, antes de consumarem-se os seus efeitos danosos. A resposta do Direito será tanto mais eficaz quanto mais possa prevenir os conflitos e as lesões, posto que as medidas de repressão ou reparação, depois de consumado o estrago, nunca restabelecerão a situação anterior nem satisfarão o atingido nem a sociedade. A Constituição vigente prevê essa forma de atuação preventiva do Judiciário ao garantir o acesso do cidadão à Justiça não só em caso de lesão, mas também de **ameaça** a direito (art. 5º., XXXV).

No entanto, para que se torne efetiva a tutela jurisdicional, em quaisquer circunstâncias, é imprescindível que se assegure primeiramente a efetividade do próprio processo, o que vai exigir a adequação do procedimento a cada situação concreta de direito violado. Vale dizer, não se pode separar o direito processual do direito material que aquele busca proteger. Foi-se o tempo em que o processo era visto como instituto autônomo, independente e meramente adjetivo do respectivo direito substantivo. Seu caráter instrumental objetiva, exatamente, dar efetividade ao direito material, do qual não se pode desvincular, mesmo porque há direitos que clamam por um tipo especial e diferenciado de tutela jurisdicional – dentre eles, os de natureza trabalhista.

Como afirma Luiz Guilherme Marinoni, o processo deve servir plenamente àqueles que se envolvem em conflitos, adquirindo uma “postura mais humana” ou “preocupada com os problemas sociais, econômicos e psicológicos que gravitam ao redor de suas conceituações e construções técnicas”, para concluir que “o processo deve atender aos desígnios do direito material e estar atento à realidade social, pensando-se no que se denominou ‘efetividade do processo’”.[1067]

[1067] MARINONI, Luiz Guilherme. *Tutela inibitória*: individual e coletiva. p. 23.

Sergio Cruz Arenhart recorda a afirmação da doutrina de que

> o processo sofre de uma dupla defasagem: a realidade é dinâmica, e o Direito tenta segui-la, regulando as novas situações que surgem ininterruptamente; o processo, por sua vez, como mecanismo de atuação do Direito, corre atrás deste, tentando adequar-se às novas carências impostas pelas novas categorias jurídicas concebidas. A constatação, embora soe como frustrante, é absolutamente natural à essência das coisas. O papel do jurista, porém, é o de tornar o abismo que separa estas três figuras (realidade, direito e processo) o menor possível, dotando o sistema jurídico de soluções às novas situações reais, com a maior brevidade possível.[1068]

Marinoni também analisa as questões da efetividade do processo e da sua adequação às situações concretas, associando-as ao caráter instrumental do processo, afirmando que assim como "o procedimento comum não serve para a tutela efetiva das várias situações de direito substancial, a noção de uma tutela jurisdicional descompromissada com o direito material e com a realidade social não reflete o ideal de instrumentalidade do processo." Expõe, em seguida, que "a expressão tutela jurisdicional dos direitos revela um compromisso com a instrumentalidade substancial do processo; constitui um alerta contra o dogma da neutralidade do processo em relação ao direito substancial".[1069]

Sérgio Arenhart destaca a ocorrência do movimento rumo à efetividade do processo, lembrando que para Barbosa Moreira esse movimento "passa por cinco perspectivas distintas". Primeiramente, é preciso que o processo proporcione "instrumentos de tutela adequados a todos os direitos assegurados pela ordem jurídica (quer estes direitos positivados, quer sejam inferidos do sistema)". O segundo ponto refere-se à "necessidade de que os instrumentos de tutela previstos sejam 'praticamente utilizáveis'", vale dizer, que seja assegurado o acesso ao Judiciário. Em terceiro lugar, diz o autor, interessa o direito à prova: "os contendores do processo devem ter plenas condições de reconstruir os fatos ocorridos no pretérito, diante da autoridade judiciária." O quarto aspecto apontado "atine à eficácia do provimento jurisdicional", trazendo o autor a lição de Barbosa Moreira no sentido de que "em toda a extensão da possibilidade prática, o resultado do processo há de ser tal que assegure à

[1068] ARENHART, S. C. Op. cit. p. 17.
[1069] MARINONI, L. G. *Efetividade do processo e tutela de urgência*. p. 1

parte vitoriosa o gozo pleno da especifica utilidade a que faz jus segundo o ordenamento". Por fim, conclui Arenhart, "vem a imposição de que o resultado do processo seja atingido com o mínimo de esforço judiciário", o que significa o "mínimo de gasto de tempo e de energia da máquina judiciária e das partes".[1070]

Para Marinoni, o processo "deve propiciar a tutela efetiva do direito da parte, ou seja, deve conduzir ao mesmo resultado que seria obtido se espontaneamente cumprida a norma de direito substancial ou realizada a ação de direito material".[1071] Por isso, refere-se Sérgio Arenhart à existência de algumas situações em que

> é absolutamente indispensável a necessidade de construção de tutelas diferenciadas (que envolvam tanto um procedimento diferenciado, como mecanismos de atuação da decisão judicial próprios), pois, sem estes mecanismos, simplesmente inexistiria tutela a certos direitos. Tal se mostra indefectível em termos de tutelas de direitos coletivos, de garantias individuais e também da tutela da vida privada.[1072]

Assevera Luiz Guilherme Marinoni que

> o desenvolvimento da temática do acesso à justiça levou ao questionamento do problema da efetividade da tutela dos direitos e, por conseqüência, da efetividade do processo. A problemática da efetividade do processo está ligada ao fator tempo, pois não são raras as vezes que a demora do processo acaba por não permitir a tutela efetiva do direito.[1073]

Essa questão da demora na entrega da prestação jurisdicional pelo Estado é aflitiva quando se trata de direitos trabalhistas, geralmente de caráter nitidamente alimentar, mas com maior razão se faz sentir quando se trata de impedir ou fazer cessar a prática de atos de acosso psíquico, pois de pouco ou nada adianta a atuação do Judiciário quando a vítima já sofreu o dano.

Então, diz Marinoni que "a questão da efetividade do processo, pois, obrigou o processualista a pensar sobre tutelas jurisdicionais diferenciadas, isto é, tutelas adequadas às particularidades das situações de direito

---

[1070] ARENHART, S. C. Op. cit. p. 19-20.
[1071] MARINONI, L. G. *Efetividade do processo e tutela de urgência.* p. 39
[1072] ARENHART, S. C. Op. cit. p. 21.
[1073] MARINONI, L. G. *Efetividade do processo e tutela de urgência*. p. 37

substancial".[1074] Por isso, acrescenta o autor que "para a efetividade da tutela dos direitos não patrimoniais não é suficiente uma tutela reparatória; é necessária uma tutela jurisdicional capaz de impedir a lesão ao direito".[1075]

É preciso, portanto, localizar-se no sistema processual um instrumento capaz de atender de forma adequada e efetiva a essa necessidade de impedir ou cessar as práticas de acosso psíquico no ambiente de trabalho, procurando-se, dentre os vários procedimentos ofertados pela técnica processual, aquele mais apto a atender a esse reclamo. Como diz Sérgio Arenhart,

> busca-se analisar a realidade material do direito à vida privada (bem como outros direitos a ele correlatos, como o direito à honra, à imagem e à intimidade), varrendo o direito processual na procura de técnicas processuais adequadas a esta realidade.[1076]

Acrescenta mais o autor que nessa busca se parte da premissa de que

> a tutela ofertada pela doutrina dominante – a ação de indenização de danos morais – é imprestável para tutela dos direitos da personalidade (dentre os quais se situa o direito à vida privada). A tentativa de mercantilização e quantificação econômica deste direito reflete a mentalidade ainda vigente, de centrar toda a tutela jurisdicional no domínio econômico e pecuniário. Esta perspectiva, cabível no passado liberal-burguês, não tem sentido em uma sociedade realmente preocupada com os direitos novos, de conteúdo não patrimonial.[1077]

Lembra ainda Sérgio Arenhart que essa idéia de converter-se em pecúnia todos os direitos era própria do Direito Romano, posto que na sociedade de então o bem mais precioso era exatamente o dinheiro, portanto era normal, naquele regime, "dar-se preferência ao ressarcimento em dinheiro, como substituto de qualquer direito protegido."[1078] Salienta o autor que, todavia, a sociedade evoluiu mas o direito não se apercebeu disso e continuou tratando os direitos como se o patrimônio ainda fosse o elemento mais importante, tendo os juristas se olvidado de que "novos direitos foram concebidos, e que a sociedade passa a dar importância para elementos não patrimoniais (tais como os direitos da personalidade)." Acrescenta que "apesar destas novas

---

[1074] Idem, ibidem. p. 37
[1075] Idem, ibidem. p. 59.
[1076] ARENHART, S. C. Op. cit. p. 22.
[1077] Idem, ibidem. p. 22-3.
[1078] Idem, ibidem. p. 23.

exigências sociais, o jurista do mundo do dever-ser permanece ainda oferecendo os mesmos mecanismos de tutela" do vetusto Direito Romano, os quais "são obviamente impróprios para a tutela destes direitos, trazidos pela evolução da sociedade, e merecem nova visão também do processo", concluindo ser necessário "superar a tendência de transformar todas as agressões a direitos em reparação pecuniária."[1079]

Há que se localizar na ordem jurídica, portanto, um mecanismo que assegure a **inviolabilidade** dos direitos de personalidade e, em especial no caso sob exame, que resguarde a **inviolabilidade** da higidez psíquica da vítima.

IV.2.1 – Tutela Preventiva ou Inibitória

A ordem processual oferece dois tipos de tutela em caso de dano: a repressiva e a preventiva. No primeiro caso, quando já ocorrida a lesão ao direito, busca-se, como diz Sérgio Arenhart, "o restabelecimento da situação anterior (seja pela devolução das coisas ao seu estado anterior, seja pelo ressarcimento, pecuniário ou por meios equivalentes, dos prejuízos causados)".[1080] Já na segunda modalidade o que ocorre é a possibilidade de prevenção do dano (ou da conduta ilícita) pela via judicial, como lembra o mesmo autor.

Ada Pellegrini Grinover, muito antes da Lei n. 8.952/94 dar a atual redação ao art. 461 do Código de Processo Civil,[1081] já fazia referência a essas duas espécies de tutela processual, a repressiva (ou sucessiva) e a preventiva, salientando que

> a primeira, sem dúvida a mais comum, opera *a posteriori*, com a finalidade de eliminar o prejuízo produzido pela lesão do direito; a segunda opera *a priori,* com o objetivo de evitar o dano que deriva da ameaça de lesão a um direito, antes que esta se consume. Foi justamente salientado que, na tutela preventiva, o interesse de agir não decorre do prejuízo, mas do perigo de prejuízo jurídico: em

[1079] Idem, ibidem. p. 24.
[1080] ARENHART, S. C. Op. cit. p. 98-9.
[1081] Ao tempo em que o direito positivo pátrio só conhecia quatro modalidades específicas de tutela preventiva, duas no âmbito privado (interdito proibitório e nunciação de obra nova) e duas no público (*habeas corpus* e mandado de segurança preventivos).

> outras palavras, da ameaça de lesão ou, mais precisamente, frente a sinais inequívocos de sua iminência.[1082]

Conforme Sérgio Arenhart, "as ações preventivas são, nas palavras de Grossen, 'aquelas que se fundam em uma iminente ameaça ao direito (*Rechtsgefährdung),* em antítese àquelas que se fundam na violação de um direito (*Rechtsverletzung)*'."[1083]

Como diz Marinoni,

> a importância da tutela preventiva pode ser percebida, em todas as sociedades modernas, a partir da necessidade de se conferir tutela jurisdicional adequada às novas situações jurídicas, freqüentemente de conteúdo não patrimonial ou prevalentemente não patrimonial, em que se concretizam os direitos fundamentais do cidadão.[1084]

Mais ou menos no mesmo sentido, assevera Sérgio Arenhart que, "a toda evidência, os direitos de personalidade não se adaptam à tutela repressiva, com a reparação do dano já causado", sendo induvidoso o inverso: "exigem proteção preventiva, capaz de impedir que a lesão ao direito se consume", porque, como conclui o autor, "se o direito não tem conteúdo patrimonial, certamente não tem função a reparação do dano moral".[1085]

Marinoni, analisando esse aspecto, esclarece que

> os direitos não patrimoniais não só são mais importantes, como afastam, de modo muito mais evidente do que os direitos patrimoniais, da tutela ressarcitória. Admitir a tutela ressarcitória, no caso dos direitos não patrimoniais, é o mesmo que aceitar que o processo, ao invés de servir à efetiva tutela do direito, somente pode condenar o violador a pagar por algo que não tem preço.[1086]

Também Ada Pellegrini Grinover assinala essa superioridade da tutela preventiva sobre a sucessiva, diante da freqüente inviabilidade "da modalidade tradicional de tutela que consiste na aplicação de sanções, quer sob a forma primária da restituição ao estado anterior, quer sob as formas secundárias da reparação ou do ressarcimento". Afirma ainda a processualista que a gravidade

---

[1082] GRINOVER, Ada Pellegrini. *A tutela preventiva das liberdades: "habeas corpus" e mandado de segurança*. p. 27 (grifos do original).
[1083] ARENHART, S. C. Op. cit. p. 101 (grifos do original).
[1084] MARINONI, L. G. *Tutela inibitória*: individual e coletiva. p. 24.
[1085] ARENHART, S. C. Op. cit. p. 70-1.
[1086] MARINONI, L. G. *Tutela inibitória*: individual e coletiva. p. 163.

do problema aumenta de intensidade “quando se passa das relações jurídicas de caráter patrimonial àquelas categorias em que se reconhece ao homem uma situação de vantagem insuscetível de traduzir-se em termos econômicos: os direitos da personalidade”.[1087]

Luiz Guilherme Marinoni, de seu turno, traz as palavras de Barbosa Moreira sobre a defesa de alguns interesses coletivos (como a sanidade do ambiente e o equilíbrio ecológico, entre outras), mas que também se aplicam a interesses individuais, no sentido de que a justiça tem nesses casos um importante papel a desempenhar, que é

> *o de prover no sentido de prevenir ofensas a tais interesses, ou pelo menos de fazê-las cessar o mais depressa possível evitar-lhes a repetição;* nunca o de simplesmente oferecer aos interessados o pífio consolo de uma indenização que de modo nenhum os compensaria adequadamente do prejuízo acaso sofrido, insuscetível de medir-se com o metro da pecúnia.[1088]

Ainda para esse autor, reside aí a difícil missão do direito quanto à proteção aos direitos da personalidade, “já que a tutela específica, neste campo, muito dificilmente poderá restaurar, ao lesado, seu idêntico interesse violado. A honra, por exemplo, uma vez maculada, jamais poderá ser restaurada em sua forma primitiva [...].” E assim arremata o jurista:

> vai daí – e este é o ponto fulcral, que possibilita a tutela adequada dos direitos em exame, e para onde convergem todas as outras técnicas já mencionadas – a necessidade de se conferir ao ordenamento instrumentos de tutela que possam dar eficaz guarida *preventiva* aos direitos da personalidade. É aqui que o processo tradicional mostra toda a sua debilidade.[1089]

Ainda que se reportando à defesa de interesses transindividuais ou coletivos, diz Marinoni que o art. 11 da lei da Ação Civil Pública (nº. 7.347/85), ao referir-se à “cessação da atividade nociva”, está pressupondo que o ato ilícito já ocorreu, porém faz a ressalva:

> se em grande parte dos casos o ilícito já foi praticado, temendo-se apenas a sua continuação ou repetição, isto não significa que não possa haver hipóteses em que a tutela coletiva inibitória é

[1087] GRINOVER, Ada Pellegrini. Op. cit. p. 27.
[1088] *Apud* MARINONI, L. G. *Tutela inibitória*: individual e coletiva. p. 92 (grifos do original).
[1089] ARENHART, S. C. Op. cit. p. 108 (grifo do original).

> imprescindível na forma genuína, e assim anteriormente à prática de qualquer ato ilícito.[1090]

Significa, pois, o cabimento da medida preventiva em sua forma pura ou genuína, isto é, para coibir a prática do ato ilícito, como também para fazer cessar ou impedir que prossiga a atividade nociva – no caso em exame, o acosso psíquico no trabalho. Mesmo porque, nessa hipótese, são afetados os direitos de personalidade do trabalhador na constância do vínculo de emprego, que é um contrato de trato sucessivo, recordando-se aqui a lição de Sérgio Arenhart no sentido de que uma das características dos direitos de personalidade que interessam à tutela jurisdicional consiste em que "tais direitos são, normalmente, assegurados por obrigações de caráter continuativo ou iterativo de não fazer ou de fazer infungível" e que impõem certos deveres (normalmente de abstenção) também permanentes.[1091]

Paulo Ricardo Pozzolo refere-se à tutela inibitória para designar aquela que tem por finalidade "prevenir o antijurídico, o ilícito e o dano", transcrevendo a seguir as lições de Aldo Frignani, para quem a inibitória

> é uma sentença de condenação, cujo objetivo é o de fazer cessar uma atividade ou um estado lesivo do direito alheio, ou o de inibir a continuação ou mesmo somente a realização de tais atos [...]. A ação inibitória dirige-se ao futuro e não ao passado. Ela objetiva portanto prevenir para o futuro a repetição de atos ou a continuação de uma atividade *contra ius*, ou seja, lesivos aos direitos de um sujeito.[1092]

Então, para garantir-se a inviolabilidade dos direitos pessoais do empregado e de sua higidez física e psíquica e dadas as peculiaridades que cercam o acosso psíquico no ambiente do trabalho e a necessidade de assegurar-se a preservação da saúde psíquica do empregado, parece que o melhor remédio processual atualmente colocado à disposição do trabalhador é a chamada *ação* **inibitória**, por meio da qual se objetiva impedir, ou ao menos cessar, a prática de atos de agressão que violem a sua integridade. Trata-se, pois, de uma medida de caráter **preventivo**, destinada a evitar que a lesão se

---

[1090] MARINONI, L. G. Op. cit. p. 93.
[1091] ARENHART, S. C. Op. cit. p. 72.
[1092] FRIGNANI, Aldo, *apud* POZZOLO, Paulo Ricardo. *Ação inibitória no processo do trabalho*. p. 76-7.

concretize ou se agrave ou simplesmente prossiga, e que emerge do enunciado do art. 461 do Código de Processo Civil:

> Art. 461. Na ação que tenha por objeto o cumprimento de uma obrigação de fazer ou não fazer, o juiz concederá a tutela específica da obrigação ou, se procedente o pedido, determinará providências que assegurem o resultado prático equivalente ao do adimplemento.

Com efeito, diz Sérgio Arenhart que "embora a norma refira-se a *obrigações*, ao que parece, autoriza ela também o uso deste procedimento para direitos não-obrigacionais, tais como os direitos da personalidade." Para ele, apenas o art. 461 do CPC "está apto a tutelar adequadamente o direito à vida privada, outorgando-lhe tutela efetivamente preventiva", acrescentando que seu § 3º, "de outra parte, também permite a proteção provisória do direito ameaçado de lesão".[1093]

Ou, como ressalta Paulo Ricardo Pozzolo, a tutela inibitória dirige-se contra "o perigo do antijurídico (conduta contrária ao direito, independentemente de culpa), ainda que não cause dano material, mas se volta também contra o risco do dano, mesmo que a conduta não seja necessariamente antijurídica ou ilícita." Segundo esse autor, tal entendimento "decorre da possibilidade de ocorrerem condutas ilícitas ou antijurídicas que não causem dano ou condutas lícitas danosas. Em ambas o interesse do eventual prejudicado deve ser protegido".[1094]

É possível mesmo dissociar o dano da conduta ilícita, já que nem sempre aquele é necessariamente resultado desta. Mesmo no âmbito do acosso psíquico, pode existir a prática inicial de ações ilícitas por parte do acossador mas sem que ainda se tenha consumado o dano psíquico, embora já possa ter-se manifestado o ferimento a alguns dos direitos de personalidade do trabalhador.

É interessante, porém, notar que essa tutela inibitória não se confunde com a tutela cautelar, nem com a tutela de urgência, como o afirmam Marinoni[1095] e Arenhart, assim lecionando este último:

[1093] ARENHART, S. C. Op. cit. p. 110-1 (grifo do original). Diz o § 3º. do art. 461: "Sendo relevante o fundamento da demanda e havendo justificado receio de ineficácia do provimento final, é lítico ao juiz conceder a tutela liminarmente ou mediante justificação, citado o réu."
[1094] POZZOLO, P. R. Op. cit. p. 37.
[1095] MARINONI, L. G. *Tutela inibitória*: individual e coletiva. p. 49-50.

> Ponto inicial, digno de atenção especial, refere-se ao reconhecimento de que a tutela inibitória não é espécie do gênero tutela de urgência e, muito menos, tipo especial de medida cautelar. Ao contrário, a ação inibitória é ação de cognição exauriente, permitindo a realização plena do contraditório e apta a gerar coisa julgada material.[1096]

Em sentido semelhante é a posição de Paulo Pozzolo a respeito da ação inibitória, afirmando ele que

> a tutela inibitória ou preventiva, é de cognição exauriente, apta a gerar, portanto, coisa julgada material, e, no plano processual, tem conteúdo mandamental ou executivo *lato sensu*, e, dos efeitos gerados fora do processo, isto é, no mundo sensível, é inibitória.[1097]

Há que se analisar, portanto, o cabimento desse tipo de tutela no âmbito das relações de trabalho, mais precisamente nos casos de acosso psíquico a fim de evitar que o mesmo ocorra ou ainda para fazê-lo cessar. O Direito do Trabalho, aliás, já de algum tempo admite medida processual que se aproxima da tutela inibitória, utilizada nos casos das ações destinadas a impedir a transferência de empregado e a dispensa de dirigente sindical.

Com efeito, o art. 659 da CLT permite que o juiz trabalhista conceda medida liminar, até decisão final do processo, em ações que visem a tornar sem efeito a transferência do empregado de uma localidade para outra (inciso IX) ou que visem a reintegrar no emprego dirigente sindical afastado, suspenso ou dispensado pelo empregador (inciso X). Vale dizer, pode o magistrado, *initio litis*, determinar ao empregador que não transfira o trabalhador para localidade diversa da que resultar do contrato, ou que reintegre empregado sindicalista que tiver sido afastado, suspenso ou dispensado.

Parece, porém, que em nenhum desses casos se caracteriza a tutela inibitória propriamente dita, por alguns fundamentos. Primeiramente, porque em ambos os dispositivos legais há a expressa referência à concessão de uma **medida liminar** em uma reclamação trabalhista que tenha determinado escopo. Tratando-se de mera medida liminar, pois, a determinação judicial nesses casos não resulta de uma cognição exauriente, sendo, portanto, provisória e a título precário, podendo ser a qualquer momento revogada, não fazendo coisa julgada. Diz a lei, em ambas as hipóteses, que a providência

---

[1096] ARENHART, S. C. Op. cit. p. 112.
[1097] POZZOLO, P. R. Op. cit. p. 43 (grifos do original).

liminar poderá ser mantida até final decisão do processo, a qual será ou não favorável ao empregado, caso em que a liminar perderia sua eficácia. De outro lado, pela leitura dos dispositivos legais constata-se que o objeto da ação não é propriamente o de constranger o empregador a fazer ou deixar de fazer alguma coisa, embora o resultado final acabe sendo esse. Como diz o inciso IX, a liminar poderá ser concedida em ação cujo objeto é tornar sem efeito a determinação patronal de deslocamento do empregado para outra localidade, vale dizer, trata-se de ação anulatória do ato jurídico patronal determinante da transferência, do que resultaria uma sentença **declaratória** da nulidade do ato patronal, ou quiçá uma sentença **constitutiva** no sentido de desfazer o ato patronal.[1098] Da mesma forma, no caso do inciso X há a previsão da medida liminar em ação que vise a reintegrar o empregado sindicalista, sendo que o eventual acolhimento do pedido importará no proferimento de uma decisão **condenatória** (condenação do empregador na obrigação de reintegrar).[1099]

Não obstante, parece que essa tradicional classificação **trinária** das sentenças, conforme seus efeitos, já não predomina na doutrina contemporânea, além de ter interesse mais acadêmico que prático. Como dizem Luiz Rodrigues Wambier, Flávio Renato Correia de Almeida e Eduardo Talamini, tradicionalmente são apontados três tipos de sentença (declaratória, constitutiva e condenatória), mas observa-se a tendência doutrinária de acrescer a esse rol as mandamentais e as executivas *lato sensu*, sendo que no primeiro caso a sentença é um auto de autoridade, emitindo o juiz uma ordem a ser cumprida.[1100]

De fato, Arruda Alvim, ao classificar as sentenças segundo sua eficácia, refere-se não só a essas cinco modalidades apontadas pela doutrina, citando mais as sentenças dispositivas e complexas, esclarecendo, porém, que a seu ver a sentença mandamental "podia ser assimilada às sentenças constitutivas e

---

[1098] Assim também já era o entendimento de Celso Agricola Barbi ao exemplificar com o mandado de segurança, afirmando que "se o ato atacado for 'nulo', a sentença que o reconhecer será, nessa parte, de conteúdo 'declaratório'. Mas se o vício do ato consistir em '*anulabilidade*', a sentença que o anular terá caráter '*constitutivo*' [...]." (BARBI, C. A. *Do mandado de segurança*. p. 152, grifos do original).

[1099] Em sentido contrário é a lição de Paulo Pozzolo, para quem ambos os casos caracterizam ação mandamental e não declaratória, constitutiva ou condenatória, concluindo que no plano processual a tutela inibitória é mandamental. (POZZOLO, P. R. Op. cit. p. 42).

[1100] WAMBIER, Luiz Rodrigues; ALMEIDA, Flávio Renato Correia de; TALAMINI, Eduardo. *Curso avançado de processo civil*. V. I Teoria geral do processo e processo de conhecimento. p. 600-1.

às condenatórias, em especial", considerando mesmo a mandamental uma subespécie da sentença condenatória, não lhe parecendo haver utilidade prática nessa distinção, mas ressalva que a doutrina e a jurisprudência "já se têm manifestado pelo entendimento de que a categoria das mandamentais é autônoma", especialmente considerando-se o mandado de segurança, concluindo esse processualista que "a *mandamentalidade* veio a comportar grande desenvolvimento no direito brasileiro", citando como exemplo o art. 461 do Código de Processo Civil.[1101] Parece que um exemplo de ação mandamental no campo do Direito do Trabalho pátrio é o do § 1º· do art. 137 da Consolidação das Leis do Trabalho, segundo o qual, se o empregador não conceder as férias ao empregado no prazo legal, poderá o trabalhador ajuizar ação "pedindo a fixação, por sentença, da época de gozo das mesmas", caso em que o juiz ordenará ao empregador que permita ao trabalhador a fruição do descanso anual no período estabelecido na decisão.

Ovídio Araújo Baptista da Silva desenvolve mesmo uma **teoria da ação mandamental**, lembrando as posições doutrinárias em contrário e a circunstância de Pontes de Miranda ter sido o grande teórico dessa espécie de ação e sentença. Para o autor,

> a ação mandamental tem por fim obter, como eficácia preponderante da respectiva sentença de procedência, que o juiz emita uma ordem a ser observada pelo demandado, em vez de limitar-se a condená-lo a fazer ou não fazer alguma coisa. [...] Nesse tipo de sentença, o juiz *ordena*, e não simplesmente *condena*.[1102]

Sérgio Arenhart também defende a autonomia dos provimentos mandamentais, em que "o juiz exerce, preponderantemente, *imperium*, ou seja, atua o comando estatal que é inerente à sua própria função", expedindo contra o réu o **mandado** pleiteado pelo autor, acrescentando, mais adiante, ser

---

[1101] ALVIM, Arruda. *Manual de Direito Processual Civil*. V. II. Processo de conhecimento. p. 569-79 (grifo do original). Humberto Theodoro Júnior, por outro lado, enfaticamente adota a classificação trinaria e também não admite a existência de sentenças executivas e mandamentais, argumentando que ambas "realizam a essência das condenatórias, isto é, declaram a situação jurídica dos litigantes e ordenam uma prestação de uma parte em favor da outra", sustentando que a diferença reside apenas na execução e respectivo procedimento, concluindo, pois, que "o procedimento é que merece a classificação de executivo *lato sensu* ou mandamental." (THEODORO JÚNIOR, Humberto. *Curso de Direito Processual Civil*. V. I Teoria geral do Direito Processual Civil e processo de conhecimento. p. 476).

[1102] SILVA, Ovídio Araújo Baptista da. *Curso de Processo Civil*. V. II. Execução obrigacional, execução real, ações mandamentais. p. 335-6.

imperioso o reconhecimento da "existência da categoria das sentenças mandamentais, autonomamente em relação às categorias tradicionalmente aceitas", mesmo porque, no seu entender, "o único provimento capaz de outorgar tutela adequada aos direitos da personalidade é o mandamental, já que, via de regra, tal proteção se faz pela via de proibições a certas condutas (ação preventiva)". Por fim, conclui com a constatação de que

> o provimento necessário para a atuação da tutela inibitória deve ser ou executivo ou mandamental. Normalmente, será mandamental, já que o provimento deve impor um não fazer que, por ser sempre infungível, consistirá numa ordem específica e adimplível apenas pelo demandado.[1103]

Depois de lembrar que a tutela inibitória se destina à proteção de direitos tanto patrimoniais quanto não-patrimoniais, salienta Paulo Pozzolo que o seu maior campo de incidência é exatamente em relação aos extrapatrimoniais, como é o caso dos direitos de personalidade, justificando a aplicação desse tipo de tutela no âmbito do judiciário laboral ao asseverar que

> na esfera trabalhista há muitos direitos de natureza não-patrimonial a serem protegidos, a exemplo do direito à intimidade, inclusive para coibir a vigilância ostensiva e desnecessária através de câmeras de vídeo, o assédio sexual, o preconceito contra aidéticos, a circulação de 'listas negras' de empregados que acionem a Justiça do Trabalho ou que tenham postura sindical ativa e assim por diante.[1104]

Por isso, conclui o autor,

> são muitas as hipóteses em que o direito de personalidade do empregado ou do empregador pode ser protegido através da tutela inibitória, que, a nosso ver, tem de aplicar-se de forma ampla e generalizada com o escopo de manter a incolumidade do direito e dos princípios fundamentais que protegem a pessoa humana.[1105]

Resta evidenciado, assim, o cabimento desse tipo de ação no campo dos conflitos do trabalho, notadamente quando estão em risco os direitos de personalidade do trabalhador, dentre eles, obviamente, o direito à vida e à

[1103] ARENHART, S. C. Op. cit. p. 179-83 (grifo do original).
[1104] POZZOLO, P. R. Op. cit. p. 86.
[1105] Idem, ibidem. p. 86.

integridade física e psíquica, bens que podem sofrer violação por atos de assédio.

Luiz Guilherme Marinoni refere-se ainda a uma outra modalidade de prestação jurisdicional para situações semelhantes, que é a **tutela de remoção do ilícito**, entendida como tal aquela que "determina a supressão da situação de ilicitude, *por não dar qualquer possibilidade ao agir voluntário do réu, remove o ilícito*". Em seguida ressalta o autor que, no entanto,

> a tutela de remoção do ilícito, assim como a tutela inibitória, *não é uma tutela contra o dano.* A tutela de remoção do ilícito objetiva a remover ou eliminar o próprio ilícito, isto é, a causa do dano; não visa ressarcir o prejudicado pelo dano. No caso de tutela de remoção do ilícito, é suficiente a transgressão de um comando jurídico, pouco importando se o interesse privado tutelado pela norma foi efetivamente lesado ou se ocorreu um dano.[1106]

Esclarece também Marinoni que "a tutela do ilícito visa a eliminar o ilícito, e assim, não tem relação com o dano", acrescentando que esse tipo de tutela, à semelhança da tutela inibitória, *não tem entre os seus pressupostos a culpa ou o dolo*". Invocando o magistério de Cesare Salvi, diz Marinoni que

> a tutela ressarcitória (seja pelo equivalente ou na forma específica) pressupõe que o ofendido prove a responsabilidade do sujeito ao qual o dano é imputado (a não ser, obviamente, nos casos de responsabilidade sem culpa), o que não acontece no outro âmbito de tutela, em que está presente a tutela que visa a eliminar o ilícito.[1107]

Ivan Aparecido Ruiz e Isadora Vier Machado, analisando o cabimento das tutelas de urgência e preventivas nos casos de assédio moral, lembram "a possibilidade de o ilícito ocorrer e de sua eficácia se prolongar pelo tempo, ainda que o dano não ocorra", esclarecendo que nesta situação seria o caso não de uma tutela inibitória, mas de "uma tutela de remoção do ilícito, que não tem o condão de evitar o ato contrário ao direito, mas que é permeada por um critério de fungibilidade em relação à inibitória e que se presta, também, a evitar dano futuro".[1108]

A doutrina, por outro lado, costuma estabelecer alguns pressupostos que devem estar presentes para a efetivação desse tipo de provimento jurisdicional.

[1106] MARINONI, L. G. *Tutela inibitória*: individual e coletiva. p. 154 (grifos do original).
[1107] Idem, ibidem (grifos do original).
[1108] RUIZ, I. A.; MACHADO, I. V. Op. cit. p. 145.

Tais pressupostos, como ensina Paulo Pozzolo, não se confundem com as condições da ação, até porque, segundo esse magistrado laboral, "inserem-se já como questões atinentes ao mérito, após ultrapassados os pressupostos processuais e as condições da ação". Segundo o autor, os pressupostos da inibitória são o "perigo ou ameaça da prática, continuação ou repetição do antijurídico, ilícito ou do dano" não são cumulativos, mas alternativos: qualquer deles, isoladamente, "é suficiente para o aviamento da tutela inibitória".[1109]

Afirma Pozzolo ser irrelevante que a conduta do agente seja apenas antijurídica (contrária ao direito), ilícita (antijurídica e culposa) ou danosa (independentemente do elemento subjetivo) e, de outro lado, basta o risco ou o perigo da prática, da continuação ou da repetição da conduta indesejada pela vítima.[1110]

O que releva assinalar é a necessidade de haver essa situação de perigo, a ameaça da pessoa vir a sofrer um mal ou dano de qualquer natureza, a probabilidade objetiva de ocorrer uma atitude danosa contra alguém, o risco de uma violação, vale dizer, a possibilidade concreta da ocorrência de um dano futuro (porque se o dano já se verificou, seria o caso de uma tutela ressarcitória, e não inibitória). Portanto, para esse tipo de tutela o dano ainda não pode ter ocorrido, mas ser potencial, manifesto, visível e esperado, porém é preciso também que o comportamento nocivo (usualmente continuado) seja passível de ser coibido de plano, ou, se já se iniciou, que possa ser sustado.

Em idêntico sentido já se posicionou Eduardo Melo de Mesquita, citado por Ivan Ruiz e Isadora Machado, para quem

> quando o direito ou interesse protegido legalmente encontra-se na iminência de violação, há uma transparência por indícios objetivos, concretos. Isso possibilita ao interessado e ao órgão jurisdicional a adoção de providências capazes de evitar a perpetração da ofensa e do dano. Essa ameaça concreta e o *justo receio* de dano a interesse protegido pela lei suscitam a *tutela preventiva*.[1111]

Paulo Pozzolo refere-se ainda à classificação das inibitórias em **positivas** (quando se impõe uma obrigação de fazer) e **negativas** (quando a

---

[1109] POZZOLO, P. R. Op. cit. p. 94.
[1110] POZZOLO, P. R. Op. cit. p. 94.
[1111] MESQUITA, Eduardo Melo de. *Apud* RUIZ, I. A.; MACHADO, I. V. Op. cit. p. 145 (grifos do original).

determinação é para uma abstenção), aludindo mais às modalidades **típicas** (aquelas expressamente previstas em lei) e **atípicas** (não prevista em lei para uma situação específica, mas "decorrência de um princípio geral de prevenção do ordenamento jurídico ou previsão normativa genérica de aplicação ampla, sem estabelecer casuísticamente as hipóteses de aplicação").[1112]

No campo do Direito do Trabalho, Pozzolo arrola alguns exemplos de tutela inibitória típica, a saber: a) impedimento de dispensa ilegal, no caso de dirigente sindical, "cipeiro" e gestante; b) obstaculização de suspensão abusiva; e c) sustação de transferência ilegítima, indicando depois casos de tutelas atípicas: a) sustação de ordens ilegais (casos de alteração ilegal do contrato de trabalho, no confronto entre *jus variandi* e *jus resistentiæ*); b) proteção ao meio ambiente do trabalho; c) proteção contra atos anti-sindicais; e d) proteção às necessidades comunitárias.

No caso do acosso psíquico, ausente previsão expressa de ação inibitória para essa hipótese, deve a vítima (ou provável futura vítima) socorrer-se da tutela atípica ou genérica.

Dentre os exemplos apontados por Paulo Pozzolo, dois têm especial interesse nessa matéria: a inibitória para a proteção ao meio ambiente e a voltada contra os atos anti-sindicais. No primeiro caso, o autor refere-se ao direito do empregado a "um meio ambiente do trabalho saudável, bem iluminado, em condições de higiene sanitária, isento de agentes que possam afetar a sua higidez física e mental", mencionando ainda o respeito às "regras mínimas da moral, a fim de não afetar o decoro dos empregados, preservando-os da interferência em sua intimidade" e concluindo com a afirmação de que

> a tutela inibitória positiva pode obrigar o empregador a cumprir as regras de segurança e medicina do trabalho; a inibitória negativa pode ser utilizada para coibir os atos abusivos, relacionados à moral dos trabalhadores e outras invasões íntimas [...].[1113]

Parece induvidoso, por outro lado, que aqui pode ser incluída a situação do acosso psíquico de que seja vítima o trabalhador, seja por meio de uma medida de índole negativa (abster-se o empregador da prática de atos de terrorismo psicológico, quando é ele o autor ou provável futuro autor do dano),

[1112] POZZOLO, P. R. Op. cit. p. 106-26, *passim*.
[1113] POZZOLO, P. R. Op. cit. p. 134.

seja de natureza positiva (tomar providências adequadas para que cesse a conduta danosa praticada por outros empregados ou superiores hierárquicos da vítima).

Já quanto ao segundo exemplo, sustenta Pozzolo o manejo da tutela inibitória sempre que puder ela evitar ou sustar a prática de quaisquer atos anti-sindicais, o que igualmente pode compreender as ações de ferimento dos direitos pessoais do trabalhador, por meio de pressão psicológica, com vistas a embaraçar a sua atuação como sindicalista, caso em que a ofensa a garantias como a da liberdade sindical pode tornar também o ente sindical parte legítima para a propositura da medida judicial. Parece claro também que em situação análoga estaria o representante unitário e não-sindical de trabalhadores referido por Marcus de Oliveira Kaufmann.

É interessante (se não curioso) assinalar que a existência de uma tutela preventiva contra atos ilícitos já era conhecida desde longa data na ordem jurídica brasileira, ainda que focada na proteção de outro bem jurídico então considerado mais importante: a propriedade privada. Com efeito, o direito positivo pátrio sempre protegeu a propriedade ou mesmo a posse contra atos que pudessem embaraçar o seu uso, como dizia o art. 499 do Código Civil Brasileiro de 1916 (“o possuir tem direito a ser mantido na posse, em caso de turbação, e restituído, no de esbulho”, regra repetida no art. 926 do Código de Processo Civil), sendo que a lei processual de há muito prevê o chamado “interdito proibitório” para essa defesa, estabelecendo que

> o possuidor direto ou indireto, que tenha justo receio de ser molestado na posse, poderá impetrar ao juiz que o segure da turbação ou esbulho iminente, mediante mandado proibitório, em que se comine ao réu determinada pena pecuniária, caso transgrida o preceito.[1114]

Trata-se, a toda evidência, de típica **tutela preventiva de proteção da posse**, e não de mero procedimento **cautelar**, como demonstra Ovídio Baptista ao discordar de Carnelutti a respeito da natureza jurídica dessa providência. O processualista brasileiro, ao tratar do interdito proibitório e das ações de abstenção, assinala inclusive o caráter satisfativo da medida ao afirmar que a ordem jurídica, quando protege a posse, reconhece a relevância da pretensão

[1114] Art. 932 do CPC, de redação semelhante ao art. 501 do CC de 1916.

e dá-lhe satisfação, condenando o esbulhador e quando ordena a manutenção da possa (eficácia de mandamento) "igualmente condena o ilícito", acrescentando que "o juiz, ao prover no juízo possessório, julga a posse, presta, não apenas, proteção, proteção assegurativa, mas satisfaz a própria pretensão do possuidor violentado em sua posse, ou ameaçado de sê-lo", concluindo que "não ocorre coisa diversa com o *interdito proibitório*, embora aqui a eficácia condenatória seja menos intensa e a preventividade da ação mais absorvente". Transcreve a seguir as palavras de José Homem Correa Telles, em obra editada no Brasil, em 1841: "Quando alguém teme que outro o quer ofender na pessoa, ou ocupar e tomar suas cousas, pode requerer ao juiz que o segure da violência iminente, com cominação de certa pena ao réu, se transgredir o preceito judicial", referindo-se ainda a ações de **pretensão à omissão** do direito alemão.[1115] O que realmente chama a atenção é a circunstância de que a tutela preventiva, com preceito mandamental e previsão de multa em caso de resistência, já era bastante conhecida, porém para a defesa da **posse** e não da **pessoa**, o que, por certo, era uma característica da época (felizmente ultrapassada, ao menos no plano teórico-jurídico contemporâneo, mais antropocêntrico) em que a propriedade privada desfrutava de maior proteção que a pessoa.

IV.2.1.1 – Antecipação da tutela inibitória

A só existência de mecanismos judiciais adequados à hipótese em tese, todavia, pode não ser suficiente para a completa e adequada defesa da vítima contra os ataques psicológicos que lhe são deferidos no trabalho. É preciso também que a atuação judicial seja pronta, rápida e efetiva, para que tenha feição realmente **preventiva**, pois se tardar o provimento judicial este já será ineficaz ou limitar-se-á ao efeito meramente **repressivo**. É o caso, pois, de admitir-se a antecipação da tutela nessas situações, a fim de que a providência venha em tempo de evitar que o mal ocorra, se agrave ou se prolongue, pois,

[1115] SILVA, O. A. B. da. *A ação cautelar inominada no direito brasileiro*. p. 22-4 (grifos de original). Esta obra foi escrita pelo autor já na vigência da Constituição de 1988, porém antes da atual redação do art. 461 do CPC.

como destaca Marinoni, “considerando-se a natureza da tutela inibitória, compreendida como uma tutela voltada essencialmente para o futuro, não é difícil perceber que a efetividade dessa tutela dependerá, em casos não raros, da possibilidade de sua antecipação”.[1116]

Jorge Pinheiro Castelo analisa algumas situações em que é possível a tutela antecipada de obrigação de fazer na seara trabalhista, dentre as quais inclui aquela que se volta contra o dano moral. Afirma o autor ser uma característica da relação de emprego o não se poder dissociar a figura do trabalhador da prestação de serviços, o que, no seu entender, “fornece simultaneamente a medida e a razão da disciplina protetiva do trabalho subordinado”, salientando que o maior direito do empregado e a principal obrigação do empregador não têm natureza patrimonial e culminando por defender a tutela antecipada dos direitos não patrimoniais (ou patrimoniais com função não patrimonial) do empregado quando o empregador violar “o dever de respeito à dignidade moral da pessoa do trabalhador” e os “direitos relativos à personalidade do empregado”.[1117]

Tratando da questão da tutela antecipada e suas ligações com o princípio da probabilidade e com o problema da irreversibilidade, afirma Luiz Guilherme Marinoni que “a tutela antecipatória não deve ser concedida, ainda que com caráter inibitório, quando puder causar um dano irreversível ao réu”, para em seguida dizer que um estudo mais aprofundado do tema permite concluir, “até com alguma facilidade, que o fato de a tutela antecipatória poder trazer prejuízos irreversíveis ao réu não pode constituir obstáculo a sua concessão.” Quando se trata de tutela antecipatória, prossegue o autor, é preciso sempre considerar o princípio da probabilidade, o qual “consagra a própria lógica da tutela antecipatória contra o *periculum in mora.* Na tutela antecipatória fundada em *periculum in mora* está sempre em jogo um direito provável que pode ser lesado.”[1118] Por tais razões, conclui o autor:

> Portanto, cair-se na armadilha de que a tutela antecipatória não pode ser admitida apenas porque pode causa dano irreparável ao réu, é desprezar a obviedade de que não tem cabimento impedir *a tutela*

[1116] MARINONI, L. G. *Tutela inibitória*: individual e coletiva. p. 143.
[1117] CASTELO, Jorge Pinheiro. *Tutela antecipada de obrigação de fazer no processo do trabalho* – a difícil caminhada em direção à modernidade e à efetividade. p. 1028.
[1118] MARINONI, L. G. *Tutela inibitória*: individual e coletiva. p. 195 (grifos do original).

> *adequada de um direito provável para se proteger um direito improvável.*[1119]

Sérgio Arenhart também entende que embora duvidoso não ser a tutela inibitória uma forma de providência de urgência, "é certo que, em muitos casos, a efetividade desta forma de tutela estará a depender do manejo adequado de mecanismos de tutela imediata provisória." A seu ver, é realmente importante o papel da providência antecipatória (§ 3.º do art. 461) para o amparo adequado do direito à vida privada, pois "na grande maioria dos casos, a parte não dispõe de tempo hábil para perfectibilizar a prova plena do seu alegado, ou mesmo para aguardar a tramitação do feito até a cognição completa, pelo juiz, dos fatos." Contudo, prossegue o jurista, a parte "carece de tutela imediata, visto que a lesão que pretende evitar apresenta-se iminente – tanto que, se não fosse, a tutela preventiva lhe seria negada, porquanto inexistente a ameaça de dano nos termos requeridos pela jurisprudência." E arremata: "destarte, conclui-se com insofismável segurança pela possibilidade de antecipação de tutela, interna à ação inibitória."[1120]

Sobre o tema, assevera Marinoni que "impedindo-se o ilícito evita-se um provável e futuro dano; o que importa entretanto, é que para a concessão da tutela inibitória antecipada basta o fundado receio do ilícito, pouco importando se o dano não é iminente", acrescentando que "em hipóteses como esta, estando o ilícito caracterizado como provável e iminente, cabe a tutela antecipatória ainda que não haja a iminência de um 'dano irreparável ou de difícil reparação'."[1121]

Sérgio Arenhart arrola os requisitos indispensáveis à concessão da tutela inibitória antecipada, afirmando que o autor deve demonstrar tão-somente "a coexistência dos dois requisitos para a concessão da tutela imediata provisória: a relevância do fundamento e o justificado receio de ineficácia do provimento final." Esclarece, porém, que "em se tratando de direitos da personalidade (tais como o direito à vida privada, à honra e à imagem), forçoso é convir que esta prova é inerente à própria existência

---

[1119] Idem, ibidem (grifos do original).
[1120] ARENHART, S. C. Op. cit. p. 116-8.
[1121] MARINONI, L. G. *Tutela inibitória*: individual e coletiva. p. 197.

humana", já que "estes direitos nascem com a pessoa humana e lhe são intrínsecos", concluindo que, assim,

> todos quantos existam possuem tais direitos, independentemente de qualquer comprovação, já que a fonte donde emana a proteção está na expressa previsão encartada no art. 5.º, X, da Constituição Federal. Desta feita, a sua mera afirmação já constitui elemento suficiente para indicar a presença do *fumus boni iuris.*[1122]

Não se podem, porém, olvidar as advertências de Marinoni acerca de alguns parâmetros a serem observados na concessão antecipada de uma tutela preventiva. Afirma o processualista que "ainda que se possa demonstrar a probabilidade de um futuro ilícito, não é possível requerer uma tutela inibitória que, muito embora destinada a evitar um ilícito, acabe causando um dano excessivo ao réu." Para ele, portanto, a providência deve ser pedida "dentro dos limites adequados a cada situação concreta, evitando-se a imposição de um não fazer que possa provocar na esfera jurídica do réu uma interferência que se revele excessiva em face da necessidade concreta de tutela", vale dizer, "a inibitória deve ser imposta ao réu dentro dos limites necessários à prevenção do ilícito." Refere, por fim, que "a jurisprudência italiana aplica, *ainda que sem revelar expressamente, o princípio do meio mais idôneo*", que é "um princípio com forma de proposição jurídica, de cuja presença no direito brasileiro ninguém pode duvidar." Ainda segundo Marinoni, a ordem deve impor a "conseqüência menos gravosa ao réu", não lhe trazendo prejuízos excessivos, devendo ser observado o princípio da necessidade, que se desdobrando nos princípios da menor restrição e do meio mais idôneo, deve "orientar as hipóteses de tutela inibitória, evitando que, em nome da efetividade da tutela preventiva, seja descurada a idéia de que a tutela do direito do autor deve ser obtida sem gerar conseqüências desrazoáveis à esfera jurídica do réu."[1123]

Paulo Pozzolo igualmente refere-se aos limites da tutela inibitória, citando o princípio da necessidade acolhido pelo art. 620 do Código de Processo Civil, no sentido de utilizar-se o modo menos gravoso para o devedor, quando por mais de um meio puder-se promover a execução da

---

[1122] ARENHART, S. C. Op. cit. p. 119-20 (grifos do original).
[1123] MARINONI, L. G. *Tutela inibitória*: individual e coletiva. p. 148-51 (grifos do original).

sentença, asseverando mais que de tal princípio são extraídos os subprincípios do meio mais idôneo, da menor restrição e da proporcionalidade.[1124]

Na conclusão de seu estudo, afirma Marinoni estar demonstrada a existência, no ordenamento jurídico brasileiro, de uma ação idônea à prevenção do ilícito. Trata-se, diz ele, de uma "ação que não tem entre seus pressupostos o dano, e que requer a probabilidade da prática, da repetição ou da continuação do ilícito, do qual o dano é conseqüência meramente eventual." Esta ação, portanto, "que se volta para o futuro, contrapõe-se à idéia de que a tutela ressarcitória é a única forma de tutela contra o ilícito." Assevera, por fim, estar demonstrado que "o ordenamento jurídico brasileiro consagra uma tutela inibitória atípica, que pode ser positiva ou negativa" capaz de atender tanto "aos direitos da personalidade (ação coletiva individual)" quanto "aos direitos que necessitam de tutela na forma coletiva, como os direitos do consumidor e o direito à higidez do meio ambiente (ação inibitória coletiva)."[1125]

A aplicação no processo do trabalho do art. 273 do Código de Processo Civil, que prevê a antecipação da tutela em certos casos e condições, é indiscutível, já que autorizada pelo art. 769 da Consolidação das Leis do Trabalho,[1126] até porque atende aos princípios norteadores da jurisdição laboral.

Há, todavia, uma dificuldade que emerge da utilização da tutela inibitória no âmbito trabalhista, notadamente no caso da tutela negativa (que impõe ao empregador um *non facere*) e em especial nas hipóteses de acosso psíquico, tendo em vista que essa obrigação de abstenção é, via de regra, infungível. Como fazer com que, por meio da ação inibitória, o empregador deixe de ter este ou aquele comportamento? Como tornar efetiva e concreta uma ordem judicial que normalmente só poderá ser cumprida pelo empregador? E se este não obedecer à ordem? Esta é a crucial questão que se coloca neste ponto, em especial porque o ordenamento jurídico brasileiro não comporta a utilização de mecanismos como o *contempt of Court* de que os tribunais norte-

[1124] POZZOLO, P. R. Op. cit. p. 191.
[1125] MARINONI, L. G. *Tutela inibitória*: individual e coletiva. p. 477.
[1126] Art. 273 do CPC: "O juiz poderá, a requerimento da parte, antecipar, total ou parcialmente, os efeitos da tutela pretendida no pedido inicial, desde que, existindo prova inequívoca, se convença da verossimilhança da alegação [...]." Art. 769 da CLT: "Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título."

americanos se valem em caso de descumprimentos das *injunctions* (ordens ou determinações semelhantes ao **mandado** brasileiro) expedidas pelos juízes.

Considerando-se a sentença mandamental como o único instrumento compatível com a tutela dos direitos da personalidade, como diz Sérgio Arenhart, "necessário é analisar-se os meios coercitivos com os quais a tutela há de efetivar-se", posto que "nenhuma utilidade teria um provimento consistente em uma ordem dirigida ao obrigado que não tivesse a necessária carga coercitiva capaz de tornar o provimento buscado uma realidade".[1127]

Em outros provimentos judiciais o juiz culmina por substituir os litigantes, executando ele, forçadamente, aquilo que a parte deveria fazer *sponte propria* como objeto da condenação. Por exemplo, se o devedor não cumpre a obrigação imposta na sentença, faz-se a sua execução forçada, retira-se parte do patrimônio do devedor e faz-se a sua venda forçada para pagar o credor. O mesmo, todavia, não ocorre na sentença mandamental. Como diz Arruda Alvim, no caso do provimento mandamental agrega-se, ao efeito da decisão, uma ordem categórica cujo destinatário a ela deve submeter-se, daí a diferença entre este comando e a execução de uma decisão condenatória, segundo o autor:

> De certa forma, se na execução, *propriamente dita*, praticam-se atos materiais substitutivos da vontade do executado, na *mandamentalidade* a realização do direito *depende dessa vontade; ou talvez, mais comumente, de vergar e submeter essa vontade*. Nessa medida, ou, diante dessa contingência, é necessário quebrar essa vontade do destinatário do mandamento. Pretender-se que alguma coisa se cumpra ou que uma ordem seja obedecida, sem a correspondente sanção, *ou sem a correspondente possibilidade de* sanção, é manifesta ingenuidade.[1128]

Ovídio Baptista, ao enfrentar o problema das obrigações infungíveis, faz uma análise dos "pressupostos ideológicos que informam nossas instituições processuais civis", os quais se assentam no "princípio da intangibilidade da pessoa humana, cuja autonomia e liberdade devem ser preservadas com tal profundidade e extensão que nenhuma lei poderá penetrar na esfera inviolável da autonomia da vontade individual", do que resulta, em última análise, que "os meios de coerção processual sejam rigorosamente limitados a tímidas medidas de natureza patrimonial". Esse princípio, prossegue o autor, fez com que as

[1127] ARENHART, S. C. Op. cit. p. 185.
[1128] ALVIM, A. Op. cit. p. 576 (grifos do original).

obrigações de fazer [e aqui por certo poderiam ser incluídas também as de não fazer] "não contassem com *execução específica*, tendo o credor de contentar-se com o sucedâneo das perdas e danos sempre que o devedor, embora condenado a executar uma prestação desta espécie, se recusasse a cumprir o julgado". O autor chega a referir-se à crise do processo executivo, em especial quando se trata das obrigações de fazer, crise esta que "tem se tornado aguda no direito do trabalho", exemplificando com as dificuldades para o cumprimento da sentença de reintegração do empregado.[1129]

Paulo Pozzolo igualmente atesta a ineficácia da tutela inibitória se desprovida de instrumentos de coerção capazes de compelir o devedor a cumprir a obrigação [de fazer ou não fazer] que lhe foi imposta. Para esse magistrado, "à tutela inibitória aplica-se o *princípio da prioridade jurídica da tutela específica*, não podendo convolar-se simplesmente em perdas e danos, transferindo o seu objetivo para uma tutela de ressarcimento", devendo haver a "maior coincidência possível entre o direito objetivo e as medidas de sua salvaguarda". Prossegue o autor afirmando que enquanto as obrigações fungíveis podem ser executadas até por medidas sub-rogatórias para que se obtenha o seu cumprimento (é a execução direta, "realizada por agentes do Poder Judiciário, com ou sem auxílio de força policial, ou por terceiros, por determinação do juiz), o mesmo não se dá com as infungíveis ou *intuitu personæ*, as quais "não admitem execução *manu militari*, devendo ser utilizados, nesses casos, os meios de coerção psicológica (patrimoniais ou pessoais), para vencer a resistência do devedor e levá-lo ao adimplemento" (é a execução indireta, "praticada pelo próprio devedor, através de medidas coercitivas, de pressão psicológica sobre a sua vontade").[1130]

As determinações mandamentais, portanto, diz Arruda Alvim,

> necessitam vir acompanhadas da correlata conseqüência intimidadora do destinatário da ordem, para a hipótese de recalcitrância, *mormente porque é necessária a vontade do destinatário, ao menos a sua conduta, ainda que contra a sua própria vontade*, para a consecução ou o cumprimento da ordem ou do mandamento.[1131]

[1129] SILVA, O. A. B. da. *Curso de Processo Civil*. V. II. Execução obrigacional, execução real, ações mandamentais. p. 341-4 (grifos do original).
[1130] POZZOLO, P. R. Op. cit. p. 159-60 (grifos do original). Em idêntico sentido: ARENHART, S. C. Op. cit. p. 107.
[1131] ALVIM, A. Op. cit. p. 576.

Dentre essas medidas destinadas a submeter a vontade do devedor ao comando judicial a doutrina[1132] usualmente arrola a multa judicial (*astreinte*), as medidas sub-rogatórias e eventualmente a prisão civil.

O § 4º. do art. 461 do Código de Processo Civil prevê expressamente a possibilidade do juiz impor ao réu (até independentemente de pedido do autor) multa diária, se for suficiente ou compatível com a obrigação, com a fixação de prazo para o cumprimento da ordem. Essa multa cominatória ou *astreinte*, segundo Paulo Pozzolo, tem natureza processual e é dotada das seguintes características: a) acessoriedade, pois vinculadas à obrigação principal e seguindo sua sorte; b) coercitividade, porque destinada a forçar o devedor ao cumprimento da obrigação; e c) aplicabilidade *ex officio*. Esclarece o autor que não se trata de instituto de direito material, mas de natureza processual, configurando ato de autoridade do juiz a fazer pressão sobre o devedor para convencê-lo a adimplir a obrigação.[1133] Sérgio Arenhart, de seu turno, lembra que não se confundem a figura da *astreinte* com a da indenização do dano, pois aquela tem "a função própria e específica de agregar coerção à ordem judicial, significando mera potencialidade de prejuízo", enquanto que esta é, "por sua essência, a recomposição do patrimônio de alguém, às custas do patrimônio de outrem".[1134] O objetivo da multa, repete mais detalhadamente Marinoni, é "pressionar o réu a adimplir a ordem do juiz, visando à prevenção do ilícito mediante o impedimento de sua prática, de sua repetição ou de sua continuação".[1135]

Quanto ao valor da multa, os autores indicam para a sua fixação a observância de alguns critérios, como faz, por exemplo, Paulo Pozzolo ao arrolar os seguintes: a) capacidade econômica do devedor; b) capacidade de resistência do réu; c) comportamento mais ou menos culposo; e d) repercussão individual e social da conduta indesejada,[1136] sendo que Arenhart indica também "a valoração do binômio efetividade da medida coercitiva e sacrifício

[1132] Por exemplo, ARENHART, S. C. Op. cit. p. 192 e ss; POZZOLO, P. R. Op. cit. p. 161 e ss.
[1133] POZZOLO, P. R. Op. cit. p. 161-3.
[1134] ARENHART, S. C. Op. cit. p. 193.
[1135] MARINONI, L. G. *Tutela inibitória*: individual e coletiva. p. 174.
[1136] POZZOLO, P. R. Op. cit. p. 165.

do sujeito passivo da ordem".[1137] Ambos os autores referem-se ainda à inexistência de limite legal para o valor dessa multa, o qual pode mesmo ultrapassar o valor da prestação, salientando Paulo Pozzolo que essa multa não se confunde com a cláusula penal nem se sujeita à regra do art. 920 do Código Civil que a esta impõe um máximo.[1138] Lembra mais Sérgio Arenhart a possibilidade de fixação de uma multa progressiva, "segundo a resistência oferecida ao cumprimento da ordem", em especial tratando-se de obrigação de fazer, sendo que nas de não fazer essa modalidade só interessará para evitar o prosseguimento do ilícito.[1139] É relevante assinalar também que o § 6º. do art. 461 do Código de Processo Civil permite ainda ao juiz, mesmo de ofício, "modificar o valor ou a periodicidade da multa, caso verifique que se tornou insuficiente ou excessiva", o que importa dizer que o *quantum* e as outras condições da multa fixados na sentença não se subordinam à imutabilidade da coisa julgada, o que, aliás, é próprio das relações continuativas em que pode haver alteração da situação de fato.

Sérgio Arenhart trata ainda da questão da fixação do *dies a quo* da incidência da multa de coerção, afirmando que, diante da redação do art. 644 do Código de Processo Civil, cabe ao juiz fixar a data a partir da qual a multa será exigível, a qual, porém, não poderá ser anterior ao "momento da preclusão da sentença ou da decisão interlocutória que a estipula", salientando em seguida ser a *astreinte* exigível mesmo que posteriormente a decisão final rejeite o pedido do autor, entendendo que (divergindo aqui de Marinoni) a multa "tem por função a preservação da autoridade da decisão judicial" e sua exigência deve ser desvinculada do resultado final do processo.[1140]

Releva destacar, por derradeiro, que essa multa ou *astreinte* não se confunde com outra penalidade prevista também no Código de Processo Civil, agora no seu art. 14, V e parágrafo único. Tal dispositivo impõe às partes e seus procuradores, em qualquer procedimento judicial, o dever de "cumprir com exatidão os provimentos mandamentais e não criar embaraços à efetivação de provimentos judiciais, de natureza antecipatória ou final", cuja violação constitui "ato atentatório ao exercício da jurisdição" e autoriza o juiz a

[1137] ARENHART, S. C. Op. cit. p. 196.
[1138] Idem, ibidem. p. 195; POZZOLO, P. R. Op. cit. p. 165.
[1139] ARENHART, S. C. Op. cit. p. 196.
[1140] ARENHART, S. C. Op. cit. p. 199-203.

aplicar ao responsável[1141] multa "em montante a ser fixado de acordo com a gravidade da conduta e não superior a 20% (vinte por cento) do valor da causa" e "sem prejuízo das sanções criminais, civis e processuais cabíveis".

Outra alternativa apontada pelos autores para obter-se o cumprimento da obrigação imposta ao devedor são as chamadas **medidas sub-rogatórias**. A respeito, ensina Paulo Pozzolo que enquanto para as obrigações infungíveis o juiz geralmente utilizará as *astreintes* (ou até a prisão civil), no caso das fungíveis poderá valer-se também de outros mecanismos, em especial se a multa eventualmente cominada não surtir o efeito desejado. Dentre esses meios, cita o autor a possibilidade da obrigação ser realizada por terceiros ou, se isso não for possível, ser convertida em perdas e danos, citando como exemplo no processo do trabalho a expressa previsão legal (CLT, art. 39, § 1º) das anotações na carteira de trabalho do empregado serem feitas pelo próprio órgão judiciário quando o empregador pessoalmente não cumprir a ordem para efetuá-las.[1142] Sérgio Arenhart alude ainda às chamadas "medidas necessárias", referindo-se à expressão adotada pela lei para permitir ao juiz valer-se dos meios que entender cabíveis à obtenção do cumprimento da ordem.[1143]

Resta, por fim, a hipótese da prisão civil "como medida coercitiva para a efetividade da tutela inibitória [...], embora haja muita polêmica sobre a matéria", como salienta Paulo Pozzolo,[1144] cabendo lembrar que no marco do direito brasileiro a Constituição em regra proíbe a prisão civil por dívida, admitindo-a apenas nos casos do responsável pelo inadimplemento voluntário e inescusável de obrigação alimentícia e do depositário infiel (art. 5º, LXVII).

Do exame da doutrina e da legislação parece, então, ser possível extrair-se o entendimento de que no caso de acosso psíquico no trabalho pode a vítima recorrer ao Poder Judiciário na busca de uma tutela inibitória visando a que o juiz ordene ao empregador que se abstenha de tal comportamento nocivo, desde que manifesto o perigo da sua ocorrência e vislumbrando-se a

---

[1141] Exceto o advogado, sujeito às penas previstas no estatuto da profissão.
[1142] POZZOLO, P. R. Op. cit. p. 174-6.
[1143] ARENHART, S. C. Op. cit. p. 203 e ss. Diz o art. 461, § 5º do CPC: "Para a efetivação da tutela específica ou a obtenção do resultado prático equivalente, poderá o juiz, de ofício ou a requerimento, determinar as medidas necessárias, tais como a imposição de multa por tempo de atraso, busca e apreensão, remoção de pessoas e coisas, desfazimento de obras e impedimento de atividade nociva, se necessário com requisição de força policial."
[1144] POZZOLO, P. R. Op. cit. p. 176.

ameaça do dano psíquico ao empregado, sendo possível também a determinação judicial para que, uma vez já iniciadas as atitudes hostis (seja pelo patrão diretamente, seja por colegas de trabalho), tome o empregador as medidas necessárias à sua pronta cessação. Dessa atuação judicial resulta um pronunciamento de caráter mandamental por meio do qual determina-se ao empregador que tome certas providências (obrigações de fazer) ou deixe de atuar ilicitamente (obrigação de não fazer) para assim obstar-se ou fazer-se cessar a prática do assédio, com a cominação de penalidade pecuniária ou de outra natureza para o caso de recalcitrância do empregador, podendo o juiz determinar as medidas necessárias ao alcance da finalidade buscada, inclusive impedindo o prosseguimento da atividade que se mostrar nociva dentro da organização. Dadas as peculiaridades da situação e a natureza do bem (ou bens) jurídico afetado, o mais das vezes a vítima não poderá esperar a tramitação normal do processo, geralmente lenta, podendo obter uma antecipação da tutela final quando manifesto o perigo de sofrer um dano de certa gravidade.

De outro lado, parece não ser absurdo afirmar-se que, além da tutela preventiva destinada a impedir ou a fazer cessar os atos de maltrato psíquico, o apelo ao judiciário possa compreender também a expedição de uma ordem ao empregador para que proporcione à vítima o adequado tratamento ou acompanhamento psicológico, psiquiátrico ou médico destinado a manter ou restabelecer a sua sanidade psíquica, sob pena do juiz designar profissional para tanto e sempre às expensas do empregador, sem prejuízo da pena pecuniária pela inobservância do mandamento judicial.

IV.2.2 – Tutela Repressiva ou Ressarcitória

Não utilizada a via preventiva ou, mesmo que utilizada, se não logrou ela evitar o dano (moral e/ou material), resta a alternativa da via ressarcitória, por meio da qual a vítima pode buscar a respectiva reparação. A forma mais adequada para essa reparação seria, por certo, aquela *in natura*, o que dificilmente será viável nessa modalidade de obrigação, sobrando a via da indenização. Esta, obviamente, deve ser sempre a mais ampla possível,

compreendendo todos os danos sofridos pelo trabalhador, materiais ou imateriais, diretos ou indiretos, presentes ou futuros, perda de chance, custeio de terapias e medicamentos etc.

Nesse campo da remoção do conflito, contudo, há que atentar para a possibilidade da solução ser buscada, primeiramente, através de mecanismos extrajudiciais, como, por exemplo, as comissões intersindicais ou mesmo comissões internas da própria organização em que se instalou o problema. Com efeito, em algumas entidades, privadas ou públicas, existem comissões[1145] compostas por representantes dos empregados e dos empregadores destinadas a solucionar, em primeira mão e no nascedouro, eventuais conflitos originários da relação de emprego. A propósito, Wilson Ramos Filho noticia que

> em algumas empresas os trabalhadores já conquistaram a possibilidade de uma comissão paritária interna avaliar e resolver problemas de violação de direitos individuais de trabalho [...], resolvendo, na mesa de negociação, *à margem do Estado*, obtendo imediatamente a solução de um conflito que demoraria anos para ser solucionado dentro do aparelho jurídico-estatal.[1146]

Em muitos casos, entre os inevitáveis desgastes que uma onerosa demanda judicial acarreta e que geralmente se prolongam por muito tempo, ao fim da qual muitas vezes ambas as partes quedam insatisfeitas, e a possibilidade de uma solução com menor grau de conflitividade, mais célere e de menores custos, é preferível esta última.

IV.2.3 - Outras Questões Processuais

Cabe assinalar ainda que em se tratando de comportamento que atinja uma pluralidade de empregados, violando a lei e atingindo os direitos de personalidade de mais de um empregado, causando ou não um dano ou demonstrando a ameaça de um dano de ordem coletiva, a legitimidade para buscar a tutela judicial preventiva será não apenas desses trabalhadores

[1145] Criadas pelos convênios coletivos, em decorrência de lei (como é o caso do art. 11 da Constituição da República) ou mesmo por iniciativa do empregador.
[1146] RAMOS FILHO, Wilson. *Direito alternativo e cidadania operária*. p. 169 (grifos do original).

(individualmente ou em grupo, formando um litisconsórcio ativo) mas também da respectiva entidade sindical e até do Ministério Público do Trabalho.

Com efeito, "ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas" (Constituição, art. 8º, III), podendo a entidade sindical agir até mesmo na condição de substituto processual dos trabalhadores atingidos.[1147]

De sua parte, a Lei Complementar nº 75/93 confere ao Ministério Público do Trabalho a incumbência de "instaurar inquérito civil e outros procedimentos administrativos, sempre que cabíveis, para assegurar a observância dos direitos sociais dos trabalhadores" (art. 84, II), podendo também adentrar a esfera judicial e "promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos" (art. 83, III). De seu lado, a lei disciplinadora da ação civil pública (Lei nº 7.347/85) estende seu cabimento em caso de responsabilidade por danos morais e patrimoniais causados a qualquer interesse difuso ou coletivo (art. 1º, V), podendo ter por objeto o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer (art. 3º) e estabelecendo que o juiz "determinará o cumprimento da prestação da atividade devida ou a cessação da atividade nociva, sob pena de execução específica, ou de cominação de multa diária, se esta for suficiente ou compatível, independentemente de requerimento do autor" (art. 11).

Em razão das singularidades que envolvem os casos de acosso psíquico no ambiente de trabalho, no caso de serem vários os empregados atingidos por essa conduta parece ser preferível que a tutela seja buscada por um terceiro, seja o sindicato, seja o Ministério Público, a fim de não exacerbar ainda mais a situação de terrorismo psicológico nem intensificar as agressões por parte do assediador, provavelmente inconformado com a busca da proteção judicial na defesa dos direitos de personalidade encetada pela vítima.

Por certo, seja a tutela judicial buscada pessoalmente pelos trabalhadores (isoladamente ou não), seja pela entidade sindical ou pelo

---

[1147] Lei n. 8.073/90, art. 3º ("As entidades sindicais poderão atuar como substitutos processuais dos integrantes da categoria.") e analogicamente § 2º do art. 195 da CLT ("Argüida em juízo insalubridade ou periculosidade, seja por empregado, seja por sindicato em favor de grupo de associados, [...]").

Ministério Público, são em tese sempre cabíveis as duas modalidades: a preventiva e a repressiva, já analisadas.

Aspecto de natureza processual que se coloca neste ponto é o relativo à fixação da competência jurisdicional para o processamento e julgamento dessas ações, tema passível de alguma controvérsia em certas situações.

Quando se trata do chamado acosso psíquico vertical (tanto o descendente quanto o ascendente), em que há uma relação jurídica de natureza empregatícia entre o trabalhador e o seu empregador, parece fora de dúvida que o órgão judicial competente seja a Justiça do Trabalho, posto que a Constituição da República atribui a esse ramo do Judiciário a competência para processar e julgar "as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho" (art. 114, VI). Mesmo que a agressão tenha sido perpetrada por outro empregado, mas se este atuou na condição de preposto do empregador ou de superior hierárquico da vítima, há que se entender que agiu como se empregador fosse, assumindo a posição deste, substituindo-o, agindo em seu nome, caracterizando o assédio descendente.

Dúvida, por outro lado, pode haver na hipótese do acosso horizontal, quando o conflito se estabelece entre empregados do mesmo nível, ou entre iguais. Neste caso, embora ambos estejam ligados por laços de coleguismo e a agressão psíquica tenha ocorrido no local de trabalho e em função deste, inexiste entre agressor e vítima uma relação jurídica de trabalho, vale dizer, não estão vinculados entre si por um negócio jurídico trabalhista que estabeleça direitos e obrigações recíprocas como se dá no contrato entre empregado e empregador. O liame jurídico que há entre ambos configura uma relação entre particulares, de natureza civil e não laboral, regulada pela legislação civil como qualquer outra vinculação de ordem privada.[1148] E ausente relação de trabalho entre dois empregados, não tem aplicação ao caso a regra do inciso VI do art. 114 da Constituição federal. Afastada, pois, a competência da Justiça do Trabalho, a controvérsia acerca da indenização por

[1148] Ou, conforme disposição expressa do Código Civil de 1916, que dizia regular "os direitos e obrigações de ordem privada concernentes às pessoas, aos bens e às suas relações" (art. 1º.).

dano moral neste caso haverá que ser resolvida no âmbito da jurisdição comum estadual.[1149]

Esse problema da competência jurisdicional, no entanto, perde a relevância se se considerar que o empregador é sempre responsável pelos atos de seus empregados (ainda que não tecnicamente seus prepostos *stricto sensu*), caso em que a responsabilidade civil pelos respectivos danos já é do próprio empregador em razão dessa mesma condição. Com efeito, imputando-se ao empregador a culpa (*in eligendo* e/ou *in vigilando*) pelos atos de qualquer de seus empregados, independentemente de sua função ou posição dentro da organização, será ele, empregador, quem responderá civilmente pela reparação ou ressarcimento do dano, como obrigação própria. Neste caso, por certo torna-se inquestionável a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar a ação indenizatória.

Da mesma forma, se se considerar o empregador como co-autor do ato ilícito caracterizado pelo acosso psíquico, será ele igualmente responsável pela respectiva indenização, conforme dispõe o art. 942 do Código Civil, que estabelece a responsabilidade solidária de todos quando a ofensa tiver tido mais de um autor, sendo que o parágrafo único do mesmo artigo diz ainda que são solidariamente responsáveis com os autores não só os co-autores, como também "o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele",[1150] resta claro que em ambos os casos imputa-se ao empregador a solidariedade passiva pela reparação do dano. Como diz Alvino Lima, "tem a vítima, portanto, o direito de agir, para ser ressarcido do dano sofrido, contra o comitente ou o preposto, ou mesmo contra ambos, como devedores solidários".[1151]

Então, sendo o empregador **solidariamente responsável** pelo ato ilícito de qualquer empregado seu, pelo próprio conceito de solidariedade[1152]

[1149] Conforme já foi descrito, na cidade de Ferrol, na Espanha, a condenação de três empregados e do empregador por acosso laboral foi proferida pelo Juizado Social (o mais assemelhado à Justiça do Trabalho brasileira) e não pelo Juizado Civil.

[1150] Art. 932, II, do Código Civil, por remissão do parágrafo único do art. 942. Não obstante a disposição legal, Rodolfo Pamplona Filho e Fernanda Salinas Di Giacomo referem-se neste caso a responsabilidade *subsidiária* (PAMPLONA FILHO, Rodolfo; DI GIACOMO, Fernanda Salinas. *A aplicabilidade da denunciação da lide no processo do trabalho*. p. 45).

[1151] LIMA, A. Op. cit. p. 87.

[1152] "Há solidariedade, quando na mesma obrigação concorre mais de um credor, ou mais de um devedor, cada um com direito, ou obrigado, à dívida toda" (art. 264 do Código Civil).

passiva conclui-se que a vítima pode acionar diretamente o empregador, o que torna induvidosa a competência da Justiça do Trabalho nos precisos termos do já citado art. 114, VI, da Constituição da República, sendo inócuo e despiciendo debater-se acerca da competência em tais circunstâncias. Porém, há que se recordar que o instituto da solidariedade passiva dá ao credor o **direito** de exigir de qualquer um dos devedores solidários a satisfação do seu crédito, mas, por se tratar de mera **faculdade**, é certo se dizer também que a vítima poderá (se assim o desejar por qualquer razão) acionar somente o real **autor de fato** do dano e, neste caso, há que se reconhecer a competência da organização judiciária comum para processar e julgar a ação indenizatória por danos morais ou patrimoniais dirigida pelo empregado vitimado em direção do seu colega agressor.

Carlos Henrique Bezerra Leite, corroborando o entendimento pela competência da Justiça do Trabalho, adverte, porém, para uma outra hipótese: quando "a pretensão vem deduzida por parentes do trabalhador, postulando direito próprio com base na legislação constitucional e comum, de natureza exclusivamente civil", caso em que sustenta a competência da jurisdição comum, dando como exemplo a situação em que uma viúva "pleiteia indenização por dano material ou moral decorrente do próprio ato da morte (a perda de um ente querido), e não do direito (acidente do trabalho) nascido da relação de emprego entre o falecido e a empresa ré".[1153] O exemplo ajusta-se à hipótese de acosso psíquico no trabalho, já que este pode levar à morte ou suicídio do trabalhador maltratado e ser caracterizado como acidente do trabalho, como já foi exposto.

Outra questão de ordem processual que ainda vem a pelo examinar dentro desse tema, é a relativa ao chamado **direito de regresso** que se atribui ao civilmente responsabilizado pelo ato de outrem.

No direito brasileiro, dentre as diversas situações em que se assegura o direito de regresso destacam-se a regra geral do art. 934 do Código Civil, segundo a qual "aquele que ressarcir o dano causado por outrem pode reaver o que houver pago daquele por quem pagou [...]" e a relativa à solidariedade passiva contida no art. 283 no sentido de que "o devedor que satisfez a dívida

[1153] LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. p. 187.

por inteiro tem direito a exigir de cada um dos co-devedores a sua quota [...]", salientando-se ainda a norma constitucional que garante aos entes públicos (e privados prestadores de serviços públicos) a ação regressiva contra o seu agente que, nessa qualidade, tenha causado dano a terceiro (art. 37, § 6º.), nos casos e circunstâncias já indicados anteriormente. Por conseguinte, se qualquer organização empregadora (pública ou privada) vier a ser civilmente responsabilizada por ato ilícito de seu empregado, agente ou preposto, terá o direito de regresso para reaver do causador do dano aquilo que tiver pago a título de indenização ao ofendido.

Tratando-se, porém, da responsabilidade pelo fato de outrem, como diz Alvino Lima, "os efeitos da responsabilidade atingem não apenas o autor do ato material do dano, mas o civilmente responsável, como garantidor ou segurador do dano sofrido pela vítima", lembrando que "em virtude desta dupla responsabilidade, os efeitos desta se apresentam sob dois aspectos diversos, cada qual com seus questionamentos: há uma situação externa entre os responsáveis e a vítima e uma situação interna entre os co-responsáveis."[1154] Na situação externa surgem, conforme o mesmo autor, algumas questões como a de se saber quais seriam os recursos da vítima contra os responsáveis, qual o caráter da responsabilidade por outrem, qual a natureza da obrigação que vincula os responsáveis à vítima, enquanto que "nas relações internas entre o civilmente responsável e o seu co-responsável surge o problema da ação regressiva daquele contra o autor direto do dano, para reaver total ou parcialmente o que pagou à vítima".[1155]

Sendo indiscutível esse direito de regresso, diz Alvino Lima, cumpre "examinar o alcance deste princípio, tomando em consideração a atuação do comitente", pois se a responsabilidade do empregador ou comitente "resultou exclusivamente da culpa do preposto, culpa de função ou abuso de função", então aquele "pode exigir integralmente tudo que pagou". Mas, por outro lado, no caso em que "além da culpa do preposto tenha ocorrido também culpa do comitente, este não poderá ter o direito de exigir do preposto a importância total do que pagou", podendo reivindicar apenas "uma parte da mesma, tudo em função da gravidade das respectivas culpas" e, por fim,

---

[1154] LIMA, A. Op. cit. p. 113.
[1155] Idem, ibidem. p. 113.

> na hipótese em que o dano provenha exclusivamente de culpa do comitente, embora o ato lesivo material tenha sido praticado pelo preposto, por ordem do comitente, este será o único responsável, não lhe assistindo, portanto, qualquer ação regressiva contra o seu preposto.[1156]

Essa ação regressiva poderá ser exercitada de duas maneiras: de forma autônoma ou nos próprios autos da ação indenizatória mediante a intervenção forçada daquele que é o responsável pelo dano, modalidades cujo cabimento na área do judiciário trabalhista poderá suscitar algum questionamento.

O reembolso por meio de ação autônoma não gera maiores dificuldades, em princípio: aquele que pagou a indenização à vítima acionará quem, por dolo ou culpa, foi o verdadeiro causador do dano. Se entre ambos não houver uma relação jurídica de natureza empregatícia, isto é, não se tratando de empregado e empregador, o vínculo jurídico com o terceiro será de natureza nitidamente civil e a competência será do órgão jurisdicional civil (justiça dita comum) e não trabalhista.

Situação distinta e que poderá ter solução igualmente diversa é aquela em que o causador do dano é um outro empregado, companheiro de trabalho da vítima, sendo responsabilizado civilmente o empregador comum a ambos conforme estabelece o art. 932, III, do Código Civil brasileiro. Neste caso, sendo o empregador responsabilizado por fato de outrem (seu empregado), ocorrendo o evento danoso no local de trabalho e em função deste e como ambos (empregador e trabalhador causador do dano) estão ligados por um vínculo empregatício, parece claro que a questão do ressarcimento resolve-se no próprio âmbito laboral.

Em tal circunstância, tem o empregador o direito de reaver de seu empregado culpado aquilo que pagou ao outro a título de indenização pelos danos resultantes do acosso psíquico. Segundo Rodolfo Pamplona e Fernanda Salinas, esse ressarcimento poderá dar-se mediante deduções no salário do empregado ofensor, apoiando esse entendimento no § 1º. do art. 462 da CLT,[1157] que abre uma das exceções ao princípio da intangibilidade salarial. Com efeito, segundo tal disposição legal o desconto salarial será lícito “em

[1156] Idem, ibidem. p. 114-5.
[1157] PAMPLONA FILHO, R.; DI GIACOMO, F. S. Op. cit. p. 44.

caso de dano causado pelo empregado" e "desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado". Vale dizer, se o dano causado pelo empregado a outro trabalhador foi intencional, proposital, caracterizando uma atitude dolosa (que é o que se dá nos casos de acosso psíquico), o empregador civilmente responsabilizado poderá ressarcir-se mediante retenção de parte dos salários do ofensor; sendo, porém, caso de uma atitude meramente culposa, o desconto salarial somente será possível mediante acordo entre as partes. Trata-se do que Arnaldo Lopes Süssekind chama de **descontos indenizatórios**, porque "têm por fim a reparação dos danos causados pelo empregado ao empregador na execução do respectivo contrato de trabalho" e que podem ser efetuados desde que "tenham sido previstos no contrato de trabalho ou em instrumento que sobre ele incida" ou que "o dano resulte de ato doloso do empregado". O autor, portanto, alude à previsão em mais de um instrumento ao afirmar:

> desde que o contrato individual de trabalho, a convenção ou o acordo coletivo possibilitem o desconto indenizatório, poderá o empregador efetuá-lo no limite do valor do dano que lhe foi causado por *culpa ou negligência* do empregado no exercício de suas funções contratuais.[1158]

Arnaldo Süssekind afirma que a referência a contrato de trabalho inclui o regulamento da empresa, "que tem sua eficácia advinda da adesão manifestada pelo empregado ao celebrar o contrato do qual o mencionado regulamento é parte integrante", o que significa dizer que também nesse instrumento será possível prever os descontos salariais indenizatórios relativos a atos culposos do trabalhador.[1159] Contudo, cabe salientar, uma vez mais, que em se tratando especificamente do acosso psíquico no âmbito laboral a atitude do acossador será sempre **dolosa**, pela própria definição do fenômeno.

Há que se observar, porém, que a remuneração do trabalhador é cercada de algumas regras de proteção objetivando dar-lhe uma certa garantia de intangibilidade, em especial dada sua natureza alimentar e familiar. Por isso, pode-se dizer que os descontos salariais para ressarcimento de danos, ainda que lícito, não poderá atingir a totalidade dos ganhos do empregado. À falta de

---

[1158] SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. *Da remuneração*. p. 474 (grifos do original).
[1159] Idem, ibidem. p. 474.

norma legal específica, pode-se no caso aplicar analogicamente o parágrafo único do art. 82 da CLT, o qual, admitindo o fornecimento de utilidades como parte do salário, para evitar o *truck system* determina que pelo menos 30% (trinta por cento) do salário-mínimo deverão ser pagos em dinheiro. Por conseguinte, parece ser possível afirmar-se que os descontos indenizatórios, ainda que se prolonguem no tempo, deverão ser em proporção tal que resguardem mensalmente ao empregado pelo menos aquele percentual.

Além do ressarcimento pela via do desconto salarial, poderá o empregador optar pela via judicial para reaver do seu empregado aquilo que tiver pagado a título de indenização à vítima. Também aqui há que se distinguir entre a ação ressarcitória autônoma e aquela vinculada à ação indenizatória principal. No primeiro caso, o empregador proporá a ação em face de seu empregado causador do dano, competindo-lhe demonstrar que este agiu de forma dolosa.[1160] No segundo caso, a busca do reembolso poderá ser feita nos próprios autos da ação indenizatória movida pela vítima em face do empregador, mediante o trazimento à lide do culpado pelo dano. Esta segunda hipótese merece uma análise um pouco mais detalhada.

A lei brasileira, tratando das modalidades de intervenção de terceiros no processo civil, prevê a figura da **denunciação da lide**,[1161] afirmando que esta é obrigatória em relação "àquele que estiver obrigado, pela lei ou pelo contrato, a indenizar, em ação regressiva, o prejuízo do que perder a demanda", sendo que esse ingresso do terceiro dar-se-á tanto a pedido do autor quanto do réu.[1162] Carlos Henrique Bezerra Leite, porém, afirma que essa obrigatoriedade da intervenção do terceiro ocorre apenas nas outras hipóteses previstas na lei para a denunciação da lide, sendo facultativa no caso em exame. Aponta, porém, a vantagem dessa intervenção, que é a de

> concentrar em um só processo a solução de duas pendências judiciais. Na primeira delas, resolve-se o litígio entre as partes originais. Na outra, em caso de condenação do denunciante, será

[1160] Ou ao menos com culpa grave, em outros casos que não de assédio moral.

[1161] Rodolfo Pamplona e Fernanda Salinas entendem que melhor seria a expressão "denunciação à lide", por entenderem que o terceiro é que é chamado ao processo, e não a lide que é denunciada a quem quer que seja (PAMPLONA FILHO, R.; DI GIACOMO, F. S. Op. cit. p. 35). Parece, todavia, que a intenção da lei é precisamente dispor que se denuncie a lide àquele terceiro obrigado a ressarcir, tendo o verbo *denunciar* o sentido exato de dar a conhecer, revelar, divulgar, proclamar, anunciar, mostrar.

[1162] Código de Processo Civil, art. 70, III, e art. 71.

> julgado seu direito ao ressarcimento por parte do terceiro, dispensando outro processo judicial.[1163]

Manoel Antonio Teixeira Filho, depois de citar as definições de renomados processualistas, dá o seu próprio conceito afirmando que

> a denunciação da lide traduz a ação incidental, ajuizada pelo autor ou pelo réu, em caráter obrigatório, perante terceiro, com o objetivo de fazer com que este seja condenado a ressarcir os prejuízos que o denunciante vier a sofrer, em decorrência da sentença, pela evicção, ou para evitar posterior exercício da ação regressiva, que lhe assegura a norma legal ou disposição do contrato.[1164]

Tratando-se de uma ação incidental, é preciso que os fundamentos das duas demandas (esta e a principal) sejam os mesmos e, por não se tratar de nova ação, resta claro também que o caso não comporta a produção de provas entre o litisdenunciante e o litisdenunciado.

Esclarece Bezerra Leite que "o principal objetivo da denunciação da lide é antecipar uma ação que o denunciante poderia propor após a eventual sucumbência na demanda principal, uma vez que no mesmo processo surgem duas relações jurídicas processuais".[1165] Com efeito, se a vítima aciona seu empregador para obter uma indenização pelos danos que sofreu em conseqüência do acosso psíquico praticado por outro companheiro (ou outros companheiros) de trabalho, pode o réu provocar a vinda aos autos do causador do dano, o qual, conforme as circunstâncias (art. 75 do CPC), em geral assume a posição de litisconsorte passivo, sendo que a sentença que julgar procedente a ação indenizatória já pode declarar a responsabilidade por perdas e danos do denunciado e valerá como título executivo contra este (art. 76 do CPC).

Portanto, a admissão da denunciação fica condicionada à existência do dever de indenizar, ou seja, restringe-se àqueles casos em que o denunciado, por lei ou pelo contrato, esteja obrigado a garantir o resultado da demanda. Deve haver, por conseguinte, uma relação jurídica de ordem material entre denunciante e denunciado.

[1163] LEITE, C. H. B. Op. cit. p. 414.
[1164] TEIXEIRA FILHO, M. A. *Litisconsórcio, assistência e intervenção de terceiros no processo do trabalho*. p. 190.
[1165] LEITE, C. H. B. Op. cit. p. 414.

A respeito dessa modalidade de intervenção de terceiro no processo estabeleceu-se profunda divergência na literatura laboral sobre o seu cabimento ou não no âmbito das ações trabalhistas perante a Justiça do Trabalho, tendo predominado na doutrina e na jurisprudência o entendimento pelo incabimento da medida, como noticia Bezerra Leite, citando a Orientação Jurisprudencial n. SBDI-1 227 do Tribunal Superior do Trabalho, taxativamente proclamando a incompatibilidade da denunciação da lide com o processo trabalhista.[1166] O argumento para tanto utilizado é o de que a lide entre denunciante e denunciado não é de natureza trabalhista nem entre empregado e empregador, afastando assim a competência da Justiça do Trabalho estabelecida constitucionalmente em razão da matéria (relação de emprego) e das pessoas (empregado e empregador). Por isso, sempre foram repelidas as tentativas de denunciação da lide em ações trabalhistas (entre empregado e empregador) nas quais pudesse haver, por exemplo, discussão em torno da sucessão de empregadores e quando o réu pretendia trazer ao processo laboral o seu antecessor para depois acioná-lo regressivamente, adotando-se tal posicionamento porque esse conflito dar-se-ia entre dois empregadores, para o qual o judiciário laboral não teria competência.[1167]

Sucede, porém, que em função da Emenda Constitucional n. 45, de 2004, que modificou e ampliou em boa parte a competência da Justiça do Trabalho estabelecida no art. 114 da Constituição, a citada Orientação Jurisprudencial n. 227 veio a ser revogada pela corte superior trabalhista em novembro de 2005. Além disso, a nova redação da regra constitucional prevê expressamente, como já foi apontado, a competência da Justiça do Trabalho para examinar as ações de indenização por dano moral ou material decorrentes da relação laboral. De qualquer sorte, se para a ação indenizatória de danos resultantes do acosso psíquico, proposta pela vítima em face do seu empregador, for convocado como terceiro o outro trabalhador (causador do dano), a lide incidental entre este e o empregador continuará sendo um litígio

[1166] Idem, ibidem. p. 414-5.

[1167] Com efeito, os autores que com maior ou menor pertinácia se opuseram ao cabimento da denunciação da lide no processo do trabalho fizeram-no sempre tomando como exemplos os casos de direito de regresso do empregador diante do seu antecessor, de um subempreiteiro ou do poder público (*factum principis*), é dizer, envolvendo **apenas** *empregadores* ou *pessoas jurídicas* e não um *outro empregado*. Por todos, TEIXEIRA FILHO, M. A. *Litisconsórcio, assistência e intervenção de terceiros no processo do trabalho*. p. 215-224. Tanto o enunciado jurisprudencial quanto a doutrina generalizaram onde não o podiam fazer.

entre empregado e empregador sobre uma **matéria** que é declaradamente afeta à Justiça do Trabalho. Isso significa que a denunciação da lide pelo empregador em relação a outro empregado já seria cabível no âmbito da Justiça do Trabalho mesmo antes da Emenda n. 45. Embora não se referindo a essa situação de denunciação da lide, mas a uma ação de regresso autônoma pela qual o empregador pretende ser ressarcido pela indenização que pagou em razão de ato lesivo praticado por outro empregado, Reginaldo Melhado também se pronuncia pela competência da Justiça do Trabalho por tratar-se "de litígio oriundo da relação de emprego, envolvendo seus protagonistas".[1168]

Diante de tais circunstâncias, pode-se concluir que pelo menos nesse caso de indenização por danos oriundos do acosso psíquico horizontal é cabível a denunciação da lide, podendo o empregador demandado trazer ao processo trabalhista o outro seu empregado (ofensor), para depois exercer contra este, nos mesmos autos, o direito de regresso.[1169] Nesse sentido é também o entendimento de Rodolfo Pamplona e Fernanda Salinas, para quem a denunciação da lide

> poderá ser suscitada no caso do empregador ser condenado a pagar uma indenização por danos morais a um empregado, sendo que esta derivou da conduta abusiva e desrespeitosa perpetrada por outro trabalhador ou, ainda, pelo gerente ou preposto da empresa.[1170]

Não é demais lembrar que a possibilidade de **cabimento** da denunciação da lide nessas hipóteses não significa, por si só e necessariamente, que o empregador será **vitorioso** na tentativa de exercitar o seu direito de regresso contra o empregado autor das agressões, posto que para tanto deverão estar presentes os requisitos e circunstâncias que efetivamente autorizem o ressarcimento daquele que foi responsabilizado civilmente por fato de outrem.

Por fim, outra questão de ordem processual que ainda pode ser analisada é a que diz respeito ao prazo de prescrição para o exercício do

---

[1168] MELHADO, R. *Metamorfoses do capital e do trabalho*. p. 273.

[1169] Bezerra Leite, embora tratando de outra hipótese, afirma que mesmo atualmente "não há razão para admitir a denunciação da lide no processo do trabalho, pois a competência da Justiça do Trabalho continua vinculada à matéria e às pessoas" (LEITE, C. H. B. Op. cit. p. 416).

[1170] PAMPLONA FILHO, R.; DI GIACOMO, F. S. Op. cit. p. 49.

direito de ação por parte da vítima, tendo em vista a divergência entre as disposições da lei civil e da regra trabalhista.

No campo laboral, a disposição contida na Consolidação das Leis do Trabalho[1171] sofreu alteração em razão de nova redação atribuída pela Emenda Constitucional n. 28, de 2000, ao art. 7º., XXIX, da Constituição brasileira, que declara como direito dos trabalhadores "ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de 5 (cinco) anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de 2 (dois) anos após a extinção do contrato de trabalho". O Código Civil, de seu turno, diz que prescreve em 3 (três) anos "a pretensão de reparação civil" (art. 206, § 3º., V).

O problema que se coloca, pois, é este: qual das duas normas deve ser aplicada no caso de dano resultante de acosso psíquico no ambiente de trabalho? Trata-se de "crédito resultante da relação de trabalho" ou de autêntica "reparação civil"? A resposta passa, pois, pela determinação da natureza jurídica da reparação.

Para José Affonso Dallegrave Neto, "quando as ações trabalhistas tiverem por objeto um pedido de indenização decorrente de uma relação de emprego, diz-se que a prestação é de natureza trabalhista", configurando-se um crédito trabalhista e assim atraindo a prescrição do art. 7º., XXIX, da Constituição e não a do Código Civil.[1172]

Cabe salientar, de outro lado, que existem duas ordens jurídicas paralelas mas distintas: a civil e a trabalhista, cada qual regulando um tipo de relação jurídica e cada qual estabelecendo um prazo prescricional. Daí já se pode extrair a conclusão lógica de que para cada vínculo jurídico e para cada conjunto de direitos e obrigações o legislador fixou prazo prescricional diverso, conforme a natureza de cada relação jurídica, segundo o critério da especialidade. Toda a matéria relativa à responsabilidade civil por danos está disciplinada no Direito Civil, que é de aplicação subsidiária às relações de emprego.[1173] Por este raciocínio, então, há que se concluir que quando o

---

[1171] "Art. 11. O direito de ação quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve: I) em 5 (cinco) anos para o trabalhador urbano, até o limite de 2 (dois) anos após a extinção do contrato; II) em 2 (dois) anos, após a extinção do contrato de trabalho, para o trabalhador rural."

[1172] DALLEGRAVE NETO, J. A. Op. cit. p. 300. O autor cita decisões judiciais em ambos os sentidos.

[1173] CLT, art. 8, parágrafo único: "O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste."

Direito do Trabalho importa do Direito Civil a regulamentação da matéria, absorve também a regra do prazo prescricional. Se as normas civis sobre responsabilidade por dano são compatíveis com a ordem jurídica laboral, não há também incompatibilidade quando se trata da regra do prazo prescricional. É certo que o prazo da lei trabalhista é maior (cinco anos) que o da civil (três anos), porém este último não sofre a limitação dos dois anos após a terminação do vínculo.

Há que se atentar também para o fato de que é possível, ainda que não seja freqüente, a ocorrência do acosso psíquico ascendente, aquele em que o agente ativo é o trabalhador e a vítima o empregador. Neste caso, seria aplicável a mesma regra prescricional do art. 7º., XXIX, da Constituição, embora tal norma se refira expressamente a uma garantia atribuída aos trabalhadores? E no caso do assédio horizontal, quando a ação indenizatória seria proposta por um empregado em face de outro, também teria cabimento a mesma disposição? Nessas hipóteses a indenização do dano poderia ser considerada como "crédito resultante da relação de trabalho"? Em ambos os casos, especialmente no segundo, parece difícil qualificar o direito à indenização como crédito trabalhista, mas sim como autêntica reparação civil em função de uma relação obrigacional. Seria incongruente, por outro lado, adotar-se para fatos semelhantes prazos prescricionais diferentes conforme as pessoas envolvidas. Por conseguinte, mostra-se lógico e coerente que se adote o prazo prescricional do Código Civil.

Entendimento em sentido contrário expressa o magistrado Augusto César Leite de Carvalho ao tratar da prescrição contra pretensão regida pelo Direito Civil. Admitindo o autor que o prazo qüinqüenal previsto na Constituição "aplica-se, restritamente, à ação movida pelo trabalhador urbano e rural", conclui que o prazo para o empregador deduzir sua pretensão é de três anos e para o trabalhador é de cinco anos. A respeito dessa diferença de tratamento, argumenta o autor não ver "óbice a que seja assim, dada a necessidade, que somente o empregado tem, de ter dilatado, o mais possível, o prazo de prescrição incidente contra a exigibilidade de seu crédito".[1174]

[1174] CARVALHO, A. C. L. Op. cit. p. 70-1.

Outro posicionamento interessante pela mescla de critérios foi o adotado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª. Região em julgamento recentemente proferido nos autos de uma ação de indenização por dano moral que havia sido ajuizada na Justiça Comum e que depois foram remetidos à Justiça do Trabalho em face da ampliação da sua competência pela Emenda Constitucional n. 45/2004. Segundo a decisão, o prazo prescricional em tal caso é o do Código Civil porque a ação havia se iniciado no foro civil, mas com a ressalva de que para as novas ações, já propostas diretamente na Justiça do Trabalho, a prescrição é a do art. 7., XXIX, da Constituição. Ou seja, por esse entendimento a mesma ação, entre as mesmas partes, com o mesmo pedido e a mesma causa de pedir, teria dois prazos prescricionais diferentes conforme fosse ajuizada neste ou naquele ramo do Poder Judiciário, utilizando-se o critério da **competência jurisdicional** para a fixação do prazo de prescrição.[1175]

Em sentido diverso há outra decisão oriunda do mesmo Tribunal, segundo a qual a indenização do dano moral tem previsão no Direito comum e não no do Trabalho e o litígio, embora decorrente de uma relação de trabalho, "não envolve direito tipicamente trabalhista". Ainda segundo esse julgado, o deslocamento da competência da Justiça Comum para a Justiça do Trabalho não altera a relação jurídica material, pois essa alteração, como regra de direito processual, não implica necessariamente a alteração do direito material. Acrescenta ainda o julgado que a Constituição estabelece prazo prescricional "apenas com relação aos direitos e obrigações diretamente vinculados ao contrato", enquanto que "a obrigação de indenizar dano moral não tem previsão no contrato e também não é oriunda do contrato, mas sim de uma obrigação dele independente", pelo que o prazo prescricional deve ser o de três anos previsto no art. 206, § 3º., do Código Civil.[1176] A propósito, é por fundamento semelhante que a doutrina e a jurisprudência[1177] vêm adotando o prazo

[1175] Acórdão n. 20070270605, relatora juíza Sônia Maria de Oliveira Prince Rodrigues Franzini. Em outra decisão do mesmo Tribunal, fixou-se a prescrição da lei trabalhista sob o argumento de que "a propositura original perante o Juízo Cível não altera o prazo prescricional" (Acórdão n. 20070127187, relatora juíza Maria Aparecida Duenhas).

[1176] Acórdão n. 20070073770, relator juiz Eduardo de Azevedo Silva.

[1177] Súmula n. 95 do Tribunal Superior do Trabalho: "É trintenária a prescrição do direito de reclamar contra o não recolhimento da contribuição para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço" e súmula n. 210 do Superior Tribunal de Justiça: "A ação de cobrança das contribuições para o FGTS prescreve em 30 (trinta) anos". Revogada a súmula n. 95 do TST, o

prescricional de trinta anos para as ações relativas à não efetivação dos depósitos no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, exatamente por considerar sua natureza tributária. Ora, se aos depósitos fundiários (que têm mais feição trabalhista que a indenização por danos morais e se constituem em efeito direto, imediato, automático e obrigatório do contrato de trabalho) aplica-se o prazo prescricional do Direito Tributário, afigura-se coerente o cabimento do prazo prescricional do Direito Civil para as ações de indenização por danos do acosso psíquico laboral, ainda que se limite esse prazo a dois anos do término contratual como se dá com as ações do FGTS.

De outra parte, parece ser possível aplicar-se neste tema as teorias da **acumulação** e da **conglobação** utilizadas na questão da hierarquia das fontes do Direito do Trabalho para determinar-se qual a mais favorável ao trabalhador. Como ensina Maurício Godinho Delgado,

> a *teoria da acumulação* propõe como procedimento de seleção, análise e classificação das normas cotejadas, o fracionamento do conteúdo dos textos normativos, retirando-se os preceitos e institutos singulares de cada um que se destaquem por seu sentido mais favorável ao trabalhador.[1178]

"A *teoria do conglobamento*, por sua vez, constrói um procedimento de seleção, análise e classificação das normas cotejadas sumamente diverso do anterior", diz o mesmo autor, que acrescenta: "Por essa segunda teoria não se fracionam preceitos ou institutos jurídicos. Cada conjunto normativo é apreendido globalmente, *considerado o mesmo universo temático* [...]". Esclarece ainda Delgado que "tal teoria propugna pela organização do instrumental normativo em função da matéria tratada (*ratione materiae*), para se extrair o instrumental mais favorável, encarado este sob um ângulo unitário, do conjunto."[1179]

Ainda para o mesmo autor, a doutrina da acumulação, embora reúna as normas mais favoráveis ao trabalhador cindindo diplomas normativos postos em confronto, é criticável por "liquidar a noção de Direito como *sistema*",

---

atual enunciado de n. 362 repete que "É trintenária a prescrição do direito de reclamar contra o não-recolhimento da contribuição para o FGTS, observado o prazo de 2 (dois) anos após o término do contrato de trabalho".

[1178] DELGADO, M. G. Op. cit. p. 182 (grifos do original).

[1179] Idem, ibidem. p. 182-3 (grifos do original).

enquanto que pela teoria da conglobação está-se “diante de um critério sistemático, em que se respeita cada regime normativo em sua unidade inteira e global”.[1180]

Conseguintemente, trasladando-se do Direito Civil para o do Trabalho as regras e princípios que regem a matéria da responsabilidade civil por dano, deve-se fazê-lo **por inteiro**, dentro de uma unidade sistêmica, o que inclui o dispositivo sobre a prescrição.[1181]

Há outra questão que brota sobre a prescrição e que merece atenção, que é a do *dies a quo* da contagem desse prazo, matéria que ganha maior dificuldade quando se trata de lesão provocada por acosso psíquico porque este, por definição, não se configura com apenas um ato lesivo mas sim com a prática reiterada de condutas danosas. Trata-se, portanto, de um comportamento do acossador que pela sua própria natureza se prolonga no tempo, manifestando-se sob a forma de um agir continuado.

É aceita pela doutrina e pela jurisprudência a idéia de que com o sofrimento da lesão nasce o direito de ação (seja para fazer cessar o ato danoso, seja para reivindicar a devida reparação) e a partir desse momento começa a fluir o prazo de prescrição para o exercício daquele direito, constituindo a chamada teoria da *actio nata*. No caso do assédio moral, porém, quando se pode considerar caracterizada a lesão? Esta questão é relevante não apenas para a contagem do prazo prescricional, mas igualmente para justificar e embasar a própria propositura da ação.

Trata-se, lamentavelmente, de questão para a qual não existe, nem pode existir, uma solução pronta e acabada e que valha para todas as hipóteses. Por certo, cada situação concreta demandará um exame próprio e individualizado, posto que as formas e as circunstâncias do acosso psíquico variam de caso a caso e a sua constatação geralmente se sujeitará a critérios subjetivos. Esse subjetivismo decorre do fato de que muitas vezes o analisador do caso terá de avaliar e ponderar aspectos como a humilhação, o sofrimento,

---

[1180] Idem, ibidem. p. 182-3 (grifos do original).

[1181] Surgiu, não há muito tempo, mais uma controvérsia a respeito da prescrição, tendo em vista o § 5º. acrescentado ao art. 219 do Código de Processo Civil, segundo o qual “o juiz pronunciará, de ofício, a prescrição”. A doutrina trabalhista ainda se debate em torno desse tema, discutindo se tal regra se aplica ou não ao processo trabalhista, mas uma análise preliminar e ainda precária aponta para a possibilidade de o juiz laboral poder decretar *ex officio* a prescrição apenas quanto ao decurso do prazo de 2 (dois) anos após a terminação do contrato.

a dor psíquica, o vexame, o abalo sentimental, o desassossego, a ansiedade e tantos outros efeitos do assédio que são personalíssimos. O único critério objetivo que pode ser utilizado (e que também não é absoluto, como já analisado) é o proposto por Leymann, que considera caracterizado o acosso psíquico quando as atividades do agressor têm lugar de maneira freqüente (como critério estatístico, pelo menos uma vez na semana) e durante um longo tempo (pelo menos seis meses). Por certo, então, é preciso que os atos de violência psicológica tenham se repetido algumas vezes, ainda que sob formas diferentes, e por um certo período. Sob outro ângulo, não se pode exigir que a vítima espere a consumação dos mais nefastos e mórbidos efeitos do acosso para tomar uma atitude na defesa de sua saúde e de seus direitos, questão que tem a ver também com a delimitação da extensão do dano, ou, como adverte José de Aguiar Dias na esteira de Hans Albrecht Fischer, quem investiga o dano tem de resolver entre dois pontos-de-vista: “ou aguardar o fim do ciclo de conseqüências provocadas pelo dano, ou proceder desde logo a sua delimitação”, vale dizer, “se devemos considerar *dano* tão-somente a repercussão prejudicial imediata de um dado fato ou, ao contrário, o prejuízo consumado e definitivo, última conseqüência de cadeia causal”.[1182] Por certo, o que há de orientar o julgador deverá ser sempre o atento exame de todos os elementos possíveis e com critérios de razoabilidade e bom senso, uma vez mais valendo-se de seu denominado prudente arbítrio.

Alguns fatos e circunstâncias, porém, podem auxiliar na determinação do momento em que seria possível identificar a prática do assédio, o que muitas vezes poderá ser um fator que contribuirá mais para a pronúncia que para a rejeição da prescrição. São casos como os afastamentos por doença, laudos de exames médicos ou psiquiátricos, diagnósticos psicológicos, perícias médicas, processamento de benefícios previdenciários por incapacidade etc. e que podem constituir-se em elemento de convicção para a fixação de uma data ou momento em que o fato tenha sido identificado e tornado conhecido. Nesse sentido já houve decisões judiciais que, aplicando o princípio da *actio nata*, consideraram a data em que o trabalhador teve ciência inequívoca da sua incapacidade laboral ou da lesão para contar a partir daí a prescrição trienal do

[1182] DIAS, J. de A. Op. cit. p. 716 (grifo do original).

Código Civil.[1183] Assim é também o entendimento dominante no Superior Tribunal de Justiça, conforme a sua Súmula n. 278: "O termo inicial do prazo prescricional, na ação de indenização, é a data em que o segurado teve ciência inequívoca da incapacidade laboral".[1184]

Por outro lado, não se pode olvidar a distinção entre a **prática do acosso psíquico** e a **efetiva ocorrência de dano pessoal**, pois nem toda pressão psicológica ocasiona, de pronto ou em curto prazo, um dano sensível ou perceptível. Nos casos em que o assédio está em sua fase inicial, ainda sem ter causado dano ao trabalhador, este já dispõe do direito de ação para a tutela preventiva ou inibitória, visando à cessação dos atos ofensivos antes que se concretize a lesão.

IV.3 – ATUAÇÃO DOS SINDICATOS E DO PODER PÚBLICO

Embora o acosso psíquico geralmente atinja o empregado pessoal e individualmente, há casos em que ele se volta contra todo um grupo de empregados, como é comum, por exemplo, nas equipes de vendas de uma empresa, situação em que o superior costuma fazer reuniões para a avaliação do resultado da atuação dos vendedores as quais muitas vezes são marcadas por atitudes ofensivas ou de humilhação dos empregados, especialmente daqueles que figuram com os menores índices de produtividade.[1185]

De qualquer sorte, seja a agressão individual ou coletiva, pela sua proliferação e constância no ambiente de trabalho culmina ela sempre por afetar os trabalhadores como classe social. Em razão disso, a questão adquire

---

[1183] Tribunal Regional do Trabalho da 2ª. Região, acórdão n. 20061049918, relatora juíza Maria Aparecida Duenhas; Tribunal Regional do Trabalho da 3ª. Região, autos n. RO-00870-2006-023-03-00-0, relator juiz José Roberto Freire Pimenta.

[1184] O mesmo princípio, porém em situação um pouco diversa, já fora adotado pelo Supremo Tribunal Federal em sua Súmula n. 230: "A prescrição da ação de acidente do trabalho conta-se do exame pericial que comprovar a enfermidade ou verificar a natureza da incapacidade."

[1185] Em ação civil pública promovida pelo Ministério Público do Trabalho, o juiz da 1ª. Vara do Trabalho de Natal (RN) condenou uma conhecida fábrica de bebidas a pagar elevada indenização "por dano moral coletivo decorrente de assédio moral praticado dentro da empresa contra empregados que não atingiam cotas de vendas", por meio de "condutas atentatórias à dignidade dos trabalhadores" consistentes em submeter tais empregados a "situações vexatórias, como ficar impedidos de ter assento nas reuniões da empresa; dançar entre os colegas e usar nomes ofensivos em camisas". Disponível em <http://www.pgt.mpt.gov.br>. Acesso em: 31 maio 2007.

contornos de **problema coletivo** ou, quando não, ao menos de **problemas individuais homogêneos** ou **plúrimos**. Com efeito, ao lado dos interesses privados de natureza individual ou particular figuram também outros interesses que se apresentam como coletivos ou mesmo difusos, conhecidos como meta ou transindividuais. Como bem distingue Aldacy Rachid Coutinho,

> os interesses privados ou individuais dizem respeito às pessoas naturais ou jurídicas consideradas na sua esfera privada, na sua individualidade, fruto da construção de um Direito mais próximo dos valores liberais, ao passo que os interesses meta ou transindividuais são aqueles que transcendem, suplantam, transpõem a órbita do indivíduo, mais próprios de uma perspectiva social, em que o Estado se posiciona como interventor até na disciplina e limite da atuação dos privados.[1186]

Esses interesses transindividuais, ainda segundo Aldacy Coutinho, podem ser tanto **coletivos** (que "representam a situação não de um homem, mas de uma coletividade em si considerada em relação a um bem, que representará a satisfação de uma necessidade de todos") quanto **difusos** ("os imanentes a um conjunto indeterminado – ou de difícil determinação – de sujeitos" e que se caracterizam "pela sua generalidade, a fluidez do objeto" e em que "o atendimento da necessidade de um é o atendimento da necessidade de todos").[1187] Aponta por fim a autora a existência dos chamados **interesses individuais homogêneos**, que são aqueles decorrentes de uma origem comum, esclarecendo (com apoio em Amarildo Carlos de Lima e Jorge Luiz Souto Maior) tratar-se daqueles "cuja '*satisfação ou lesão pode ser concebida individualmente*', não sendo coletivos no sua essência, merecendo, entretanto serem '*tratados de forma coletiva circunstancialmente*' tão-somente pela motivação, ou seja, pela '*repercussão social do descumprimento da ordem jurídica*'", concluindo tratar-se de "uma aglutinação, de um feixe de interesses individuais – iguais necessidades supríveis por bens divisíveis de uma multiplicidade de indivíduos determinados – que se projeta para um tratamento uniforme".[1188]

Por isso, em casos de agressão psicológica ao grupo de trabalhadores a situação justifica – e até pede – a atuação do sindicato na defesa desses

---

[1186] COUTINHO, A. R. *Dos interesses tutelados em ação civil pública*. p. 33.
[1187] COUTINHO, A. R. *Dos interesses tutelados em ação civil pública*. p. 34-7.
[1188] Idem, ibidem. p. 38-9 (grifos do original).

interesses coletivos ou individuais homogêneos afetados pela prática do acosso psíquico, ensejando também a intervenção do Ministério Público.

IV.3.1 – Atitudes Sindicais

Hádassa Ferreira afirma que no Brasil "a discussão acerca do fenômeno nasceu em um sindicato", citando o Sindquim-Sindicato das Indústrias Químicas de São Paulo e para isso reportando-se a outra entrevista da médica Margarida Barreto ao periódico sindical "Jornal do Judiciário".[1189]

Os autores que tratam do tema costumam sugerir às vítimas do acosso psíquico, dentre outras atitudes, a busca de auxílio no sindicato de classe, para que este tome providências objetivando a cessação dessa prática no lugar de trabalho. Como ensina María José Romero Rodenas, a representação unitária e sindical na empresa desempenha um papel importante na prevenção do assédio moral, seja pela via da conscientização dos trabalhadores sobre a magnitude do problema, seja pelo incentivo às denúncias das condutas de acosso, como também por negociar coletivamente procedimentos de solução desse tipo de conflito, ou ainda prestando todo tipo de apoio à vítima, inclusive jurídico.[1190]

Com efeito, uma relevante forma de atuação do sindicato é trazer a questão a público, expor o problema aos trabalhadores, mostrar o que é o acosso psíquico, como ele se manifesta e quais as suas conseqüências. Ou seja, tem o sindicato a importante tarefa de **informar** seus representados

---

[1189] FERREIRA, H. D. B. Op. cit. p. 112. A autora indica como fonte uma página do sítio do Sindicato dos Trabalhadores do Judiciário Federal no Estado de São Paulo-Sintrajud (<http://www.sintrajud.org.br>), estando a entrevista na página <http://www.sintrajud.org.br/assedio1.htm> (acesso em 28 maio 2007). Convém esclarecer, no entanto, dois aspectos: primeiro, nessa entrevista a médica refere-se a uma pesquisa realizada em 1996 com trabalhadores de 97 empresas do ramo químico, plástico, cosmético, farmacêutico e similares de São Paulo; segundo, Sindquim é a sigla do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas e de Fertilizantes de Cubatão (e outras cidades do litoral paulista – <http://www.sindquim.org.br>), sendo mais plausível que a questão tenha sido mesmo discutida no âmbito de um sindicato profissional e não empresarial. Todavia, ao prefaciar o livro de André Luiz Souza Aguiar, Margarida Barreto intitula-se "assessora do Sindicato dos Químicos e Plásticos de São Paulo" (AGUIAR, A. L. S. Op. cit. p. 15). Márcia Novaes Guedes e André Luiz Aguiar noticiam ser de autoria de Margarida Barreto o primeiro estudo no Brasil "que encara a violência moral no trabalho como causa agravante de problemas de saúde" (GUEDES, M. N. Op. cit. p. 30 e ss.), devendo-se esse ineditismo à sua defesa da dissertação de mestrado na PUC-SP em 22-5-2000 (AGUIAR, A. L. S. Op. cit. p. 24).

[1190] ROMERO RODENAS, M. J. Op. cit. p. 60.

acerca desse fenômeno, para que eles entendam a sua natureza e extensão e não se sintam culpados quando forem vítimas de perseguição. Como afirma a professora de Castilla-La Mancha, ao sindicato corresponde, "tanto dentro como fora da empresa, o importante papel de sensibilizar a opinião pública em geral os trabalhadores em particular, acerca dos devastadores efeitos que o assédio moral pode produzir na saúde de suas vítimas".[1191] No mesmo sentido é a recomendação de López Cabarcos e Vázquez Rodríguez, que se referem à atuação de alguns sindicatos na luta contra essa violência no lugar de trabalho, o que tem sido feito pela elaboração de normas e a publicação de boletins e folhetos sobre situações fáticas, preocupando-se com "a formação dos trabalhadores, seus representantes e suas empresas quanto à relevância da violência no trabalho, como enfrentá-la e como preveni-la".[1192]

Márcia Novaes Guedes, de seu turno, afirma que "o marketing social ainda é a grande arma dos sindicatos para combater a conduta perversa", acrescentando terem os sindicatos "um papel decisivo na informação e defesa dos trabalhadores", citando o exemplo da Confederação Nacional dos Bancários, "que lançou uma cartilha que explica de forma simples como prevenir e evitar esse tipo de violência", concluindo que "a presença ostensiva dos sindicatos na defesa e proteção do patrimônio moral dos trabalhadores [...] será decisiva para a prevenção da violência no trabalho de modo geral".[1193] Efetivamente, mostra-se de grande alcance prático esse trabalho desenvolvido pelas entidades sindicais na edição e distribuição de cartilhas e outras publicações sobre o tema, tornando acessíveis ao trabalhador comum informações acerca dessa forma de violência no trabalho.[1194]

[1191] Idem, ibidem. p. 61.
[1192] LÓPEZ CABARCOS, M. A.; VÁZQUEZ RODRÍGUEZ, P. Op. cit. p. 232.
[1193] GUEDES, M. N. Op. cit. p. 148-52.
[1194] Além da Confederação citada por Márcia Novaes Guedes, outras entidades fizeram o mesmo, como o Sindicato dos Bancários de Fortaleza (*Assédio moral*: suas ocorrências e conseqüências), o Sindicato dos Petroleiros do Rio de Janeiro (*Assédio moral*), o Sindicato dos Metalúrgicos de Belo Horizonte e região (*Assédio moral*: a tirania nas relações de trabalho), o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas e de Fertilizantes de Cubatão e litoral paulista (*Assédio moral*: violência psicológica que põe em risco sua vida), a Federação Nacional das Associações do Pessoal da Caixa Econômica Federal (*Assédio moral*) e a Confederação Nacional do Ramo Químico (*Assédio moral*: a tirania nas relações de trabalho). Fonte: <http://www.assediomoral.org./site/biblio/portugues.php> (acesso em 28 maio 2007). Na Espanha, há verdadeiros livros e manuais publicados por sindicatos, disponibilizados livremente também por meio eletrônico, como, por exemplo, o *Guía sindical para la prevención y sanción del mobbing*, editado pela USO-Unión Sindical Obrera, de Madrid (acessível em formato *pdf* pelo sítio <http://www.uso.es>) e *Acoso psicológico en el trabajo (mobbing)*, editado

Outra participação relevante da entidade sindical é a sua atuação diretamente perante a empresa na busca de solução para uma hipótese concreta de acosso psíquico que tenha sido denunciada por um trabalhador (vítima ou não). Para isso, no entanto, é necessário que primeiramente o sindicato estimule os empregados (especialmente os que estão sofrendo o assédio) a noticiarem a ocorrência do fato, tirando-o da penumbra e trazendo-o à luz do dia. Esta é uma etapa importante do processo de reação, especialmente porque muitas vezes o acosso é caracterizado exatamente pelo isolamento do empregado e em outros casos a vítima tende, por si mesma, a afastar-se do convívio social e a recolher-se em torno de si própria, ocultando os fatos, o que se dá às vezes por vergonha, outras vezes por sentir-se ela a culpada pela situação, em especial quando o acossador cria um ambiente desfavorável à vítima e busca a aprovação (ou ao menos a passividade) dos demais empregados. É preciso, pois, extrair-se da vítima a disposição para expor o problema e procurar ajuda, neste ponto podendo o sindicato cumprir o importante serviço de "criar um ambiente em que os trabalhadores sintam que podem apresentar denúncias, sabendo que contarão com a compreensão e o apoio dos representantes sindicais", como diz Teresa Pérez del Río, acrescentando que os sindicatos podem ainda designar pessoas formadas especificamente para assessorar e aconselhar os trabalhadores que fazem tais denúncias, inclusive para atuar em seu nome, sugerindo por fim que "em cada organização sindical existam suficientes representantes femininos para apoiar as mulheres vítimas do acosso no trabalho".[1195]

Apurada a denúncia do empregado e constatada a prática de atos que caracterizem o acosso psíquico, cabe ao sindicato administrar a situação ante a empresa na busca de uma solução para o conflito, mas, sobretudo, oferecendo "confiança e segurança ao acossado, porque este sabe, ou ao menos intui, que uma vez aberta a caixa de Pandora vai ingressar em uma fase de confrontação aberta", como alertam Agra Viforcos, Fernández Fernández e Tascón López, para quem é conveniente que os empregados saibam que quem recorre à representação unitária ou sindical "não estará sozinho na luta

---

pela Unión Sindical de Madrid-Región de CC.OO. (acessível em *pdf* pelo sítio <http://www.mobbing.nu>).

[1195] PÉREZ DEL RÍO, T. Op. cit. p. 83.

contra a injusta situação criada, mas que, ao contrário, seus representantes irão proporcionar todos os meios técnicos e legais a seu alcance para dar-lhe uma proteção adequada".[1196] Não obstante, parece correto afirmar-se que essa intervenção sindical para uma solução harmoniosa só terá êxito no início do assédio, porquanto após atingir ele um certo grau de desenvolvimento o ânimo dos envolvidos provavelmente não estará aberto a negociações.

Se ainda assim restar infrutífera a intermediação do representante sindical (ou unitário não sindical), restará ao sindicato a alternativa de levar os fatos ao conhecimento dos órgãos públicos encarregados da fiscalização do trabalho e também ao Ministério Público do Trabalho, para que os respectivos agentes possam tomar as atitudes necessárias à cessação da prática do acosso psíquico, inclusive com a aplicação das sanções (pecuniárias ou não) legalmente previstas para a hipótese. Outra forma de atuação do sindicato neste ponto do problema é ele próprio, legitimado como titular da representação profissional ou como substituto processual, buscar na via judicial a interrupção do assédio ou outras medidas que sejam cabíveis em cada caso concreto. Nestes termos é também o magistério de Rodrigo Dias da Fonseca, para quem há fundadas razões para defender-se a legitimidade do ente sindical "para atuar como substituto processual do empregado atingido, relativamente inclusive ao direito individual disponível de indenização reparatória", embora reconheça a resistência (injustificada, a seu ver) do Tribunal Superior do Trabalho em admitir "a ampla e irrestrita substituição processual dos empregados por seus sindicatos".[1197] Essa possibilidade, embora não seja mesmo pacificamente aceita pela jurisprudência em todos os casos, certamente deve ser admitida nas hipóteses em que o acosso é voltado para uma pluralidade de empregados (agressão coletiva) ou quando a vítima é um representante sindical atingido nesta condição (caracterizando-se aqui uma ação anti-sindical).

É também importante que o suporte dado pela representação sindical abranja a conscientização dos demais trabalhadores, colegas da vítima, para dar-lhe o necessário apoio e solidariedade de forma que o acossado não se

[1196] AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.; TASCÓN LÓPEZ, R. Op. cit. p.117-8.
[1197] FONSECA, R. D. da. Op. cit. p. 44.

sinta só nem desamparado. Ou, como diz Romero Rodenas, é imprescindível "fazer o necessário para impedir o isolamento do trabalhador acossado", o que significa não só dar-lhe o apoio de que necessita, mas também se solidarizar com ele para mostrar aos demais que se trata de "uma situação injusta e arbitrária, que não deve ser reforçada de modo algum, procurando assim moldar um bloco homogêneo de apoio frente ao qual resultem estéreis os intentos de isolamento do acossador".[1198]

Nesse sentido é também o posicionamento indicado por Teresa Pérez del Río ao assinalar que

> os trabalhadores podem contribuir em grande medida para impedir o acosso no trabalho se deixarem claro que consideram tal comportamento inaceitável e, sobretudo, mediante seu apoio aos companheiros que sofrem esse tratamento, o que implica estarem conscientes do problema e se mostrarem sensíveis a ele.[1199]

Por isso é que María José Romero Rodenas afirma que

> a estratégia sindical na empresa diante das situações de acosso moral deve passar pela receptividade das denúncias de intimidação psicológica, comprovar a realidade do assédio, expor à direção das práticas que podem ser constitutivas de mobbing e, supondo-se que haja uma atuação passiva, denunciar tal comportamento aos órgãos de inspeção do trabalho ou facilitar o apoio jurídico ao acossado, exercendo ações em seu nome para obter nos tribunais a cessação desse comportamento.[1200]

Os autores da matéria apontam ainda outra forma de atuação dos entes sindicais na tentativa de tolher a ocorrência do acosso psíquico no ambiente de trabalho: por meio de cláusulas insertas em convênios (no Brasil, convenções ou acordos) coletivos de trabalho. María José Romero Rodenas afirma que não obstante as questões relativas à saúde laboral dos trabalhadores estejam paulatinamente incorporando-se à negociação coletiva, isso ainda se dá de forma incipiente e o acosso psíquico não está sendo objeto de tratamento específico nos convênios coletivos, "embora apareçam cláusulas relativas a outras formas de intimidação psicológica e principalmente ao assédio sexual". Aduz mais a professora espanhola que a negociação coletiva está convocada a

---

[1198] ROMERO RODENAS, M. J. Op. cit. p. 61-2.
[1199] PÉREZ DEL RIO, T. Op. cit. p. 83.
[1200] ROMERO RODENAS, M. J. Op. cit. p. 61.

ter “um protagonismo de primeira ordem para conseguir um entorno laboral livre de acosso” e alude à existência de algumas experiências “cujos resultados têm sido qualificados como altamente positivos”.[1201]

Teresa Pérez del Rio igualmente noticia a escassa previsão de medidas antiacosso nos convênios da Espanha, entendendo que “a negociação coletiva deve constituir um instrumento para que os agentes sociais tomem sob sua responsabilidade garantir a consecução de um meio ambiente de trabalho livre de acosso”, como vêm propugnando a doutrina e as normas comunitárias. Diz mais essa autora que a atenção dispensada pela negociação coletiva ao tema continua sendo insuficiente, conquanto reconheça que os convênios que anteriormente “prestaram alguma atenção ao tema do acosso sexual melhoraram nos últimos anos a qualidade técnica da sua regulação”, mas que “continuam sendo escassos os que contêm alguma referência a essa matéria e nenhum deles faz referência ao acosso moral”.[1202]

Agra Viforcos, Fernández Fernández e Tascón López, de seu turno, apontam a negociação coletiva como uma grande via pela qual os representantes dos trabalhadores são chamados a intervir no problema, incorporando nos convênios as chamadas “cláusulas *antimobbing*”, que são “fruto de um ‘nova cultural’ negocial que deve surgir quando os interlocutores sociais tomarem consciência – e o estão fazendo com rapidez – das reais dimensões desse problema”, salientando que embora ainda sejam raros os exemplos, “já existem convênios que tratam de maneira expressa da figura analisada, abrindo uma trilha pioneira a pactos futuramente mais acabados”.[1203]

[1201] Idem, ibidem. p. 63. A autora cita um acordo de fevereiro de 2001 subscrito pelos Sindicatos do Transporte Público de Turim tendo por objeto a prevenção do assédio sexual, a intimidação e a discriminação, mencionando ainda acordos dessa natureza no grupo Volkswagen e para os trabalhadores da OIT.

[1202] PÉREZ DEL RÍO, T. Op. cit. p. 85-6.

[1203] AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.; TASCÓN LÓPEZ, R. Op. cit. p.118 (grifo do original). Os autores citam (p. 119, notas de rodapé n. 286 e 287) como exemplos dois convênios coletivos: o primeiro, envolvendo as fábricas de bolacha de Tarragona e vigente de 1º-4-2003 a 31-3-2005, dispondo que a figura do *mobbing* ou acosso moral é reprovável nos locais de trabalho e prejudicial animicamente, podendo também ser causa de doenças físicas, comprometendo-se as empresa signatárias a velar para que essas atitudes não se produzam em nenhuma de suas manifestações; o segundo, no âmbito do comércio de materiais de construção da Cantabria e vigente de 1º-4-2002 a 31-3-2004, considera como falta muito grave o acosso moral ou psicológico promovido por um superior hierárquico ou companheiro de trabalho por meio de ações ou omissões no local de trabalho, prevendo inclusive uma sanção para a hipótese.

Alguns autores referem-se ainda à possibilidade dos sindicatos obterem, por meio da negociação coletiva, que as empresas criem Códigos de Conduta ou neles insiram disposições acerca do assédio moral, indicando ainda outras medidas que poderiam ser tomadas pelas entidades sindicais. María de los Ángeles López Cabarcos e Paula Vázquez Rodríguez, por exemplo, referem-se a uma "manifestação clara e contundente da ação sindical nessa matéria" e a "campanhas de difusão, sensibilização e conscientização" para o conhecimento de ações a serem executadas, fomentando-se a idéia de intolerância a qualquer forma de comportamento perverso, mencionando ainda a informação aos sindicalizados e empregados em geral sobre seus direitos em caso de sofrerem essa situação, sobre a assessoria necessária (preventiva e jurídica) e sobre os passos a seguir para a denúncia, propondo ainda que se exija da direção da empresa "uma definição e divulgação da sua política empresarial rechaçando claramente esse tipo de ações".[1204]

María José Romero Rodenas também aponta algumas ações a serem colocadas na pauta das negociações envolvendo medidas de prevenção de riscos psicológicos no trabalho, particularmente o acosso psíquico, como "definição das normas éticas e de boa conduta que devem informar as relações laborais" a serem observadas pelas partes; exclusão expressa de "todo tipo de condutas que impliquem violência, coação, contato, gesticulação, chantagem, intimidação verbal, linguagem obscena, frases de duplo sentido etc."; prever um procedimento simplificado no âmbito da empresa para o empregado expor os casos de descumprimento; criar uma comissão setorial, alheia às empresas, onde possam ser apresentados os casos mais graves e dotada "dos meios necessários à investigação das denúncias formuladas" para apresentar soluções concretas vinculantes das empresas. Conclui afirmando que a negociação coletiva "abre uma série de possibilidades nessa matéria, insuficientemente exploradas até o momento e que permitiriam enfrentar e resolver hipóteses de acosso moral, sem necessidade de recurso à via judicial".[1205]

Por seu turno, Agra Viforcos, Fernández Fernández e Tascón López arrolam três iniciativas que os sindicatos poderiam tomar nas negociações

[1204] LÓPEZ CABARCOS, M. A.; VÁZQUEZ RODRÍGUEZ, P. Op. cit. p. 232-3.
[1205] ROMERO RODENAS, M. J. Op. cit. p. 63-4.

coletivas: incluir nas tratativas a adoção de “códigos de conduta” que rechacem, de modo apriorístico, todo comportamento de assédio no ambiente de trabalho; tipificar como infrações trabalhistas as condutas caracterizadoras do *mobbing*, para que, no momento necessário, não seja preciso recorrer a figuras genéricas capazes de romper ou diluir o princípio da tipicidade; traçar meios internos de solução desse tipo de conflito no âmbito da organização “antes que este chegue ao epicentro da espiral destrutiva”, ainda que as circunstâncias em que se desenvolve o acosso não favoreçam uma solução negociada, pode incluir a intervenção de um psicólogo ou do médico da empresa.[1206]

Quanto à atuação sindical no Brasil, Hádassa Ferreira assevera que tais entidades vêm agindo no combate ao assédio moral, informando que no sítio <www.assediomoral.org> consta que alguns sindicatos conseguiram fazer com que as empresas adotassem “um Código de Ética, uma espécie de plano de prevenção”, citando como exemplo a Petrobrás e reproduzindo um dispositivo que trata especificamente do assédio moral que tal empresa teria inserido em seu Código de Ética. Informa ainda a autora que alguns sindicatos, isoladamente ou em conjunto com organizações não governamentais, têm promovido seminários, estudos e debates sobre o tema.[1207]

Algumas experiências de negociação coletiva na área de saúde e segurança do trabalhador começaram a ser desenvolvidas a partir de 1993, tanto em nível nacional quanto no âmbito do Estado e do Município de São Paulo, conforme foi relatado em uma coletânea de artigos organizada por Mário Bonciani, sendo que tais experiências “apresentam características comuns que apontam na perspectiva de um novo padrão de relações do trabalho, sobretudo no campo das negociações coletivas na área da saúde do trabalhador”.[1208] Releva assinalar, contudo, que as três experiências noticiadas nada tratam quanto ao meio ambiente psicológico do trabalho, referindo-se a negociações coletivas em torno da prevenção da exposição ocupacional ao benzeno, da segurança em máquinas injetoras de plástico e da segurança e saúde em

---

[1206] AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.; TASCÓN LÓPEZ, R. Op. cit. p.118-21.
[1207] FERREIRA, H. D. B. Op. cit. p. 113-4.
[1208] BONCIANI, Mário (coord.). *Saúde, ambiente e contrato coletivo de trabalho*: experiências em negociação coletiva. p. 9.

garagens de ônibus de transporte coletivo, mas, por outro lado, já representam o início de um processo de inclusão da questão da saúde do trabalhador na negociação coletiva e, sobretudo, mostram que alguns sindicatos já possuem órgãos internos próprios para tratar desse assunto.

Alice Monteiro de Barros, por outro lado, informa a existência de convenção coletiva firmada pelo Sindicato dos Empregados em Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e Fundações Estaduais do Rio Grande do Sul,[1209] contendo cláusula preventiva do constrangimento moral, pela qual as empresas se comprometem a envidar esforços para implementar orientações de conduta comportamental a seus empregados ocupantes de postos de chefia, visando a evitar ou coibir práticas de agressão e constrangimento moral ou antiético.

IV.3.2 – Intervenção da Autoridade Administrativa e do Ministério Público

Além dos sindicatos, também entidades públicas têm legitimidade e até mesmo o encargo de operar nesse campo. De plano pode-se citar o Ministério do Trabalho e Emprego, por meio de seus órgãos de inspeção das empresas e da atividade laboral que integram o Sistema Federal de Inspeção do Trabalho, o qual tem a finalidade de

> assegurar, em todo o território nacional, a aplicação das disposições legais, incluindo as convenções internacionais ratificadas, os atos e decisões das autoridades competentes e as convenções, acordos e contratos coletivos de trabalho, no que concerne à proteção dos trabalhadores no exercício da atividade laboral.[1210]

Esse trabalho de inspeção baseia-se fundamentalmente nas disposições da Consolidação das Leis do Trabalho, visto que são poucos os convênios coletivos que tratam de matéria de saúde no trabalho. Já no âmbito da OIT, a Convenção n. 155 (ratificada pelo Brasil) trata do meio ambiente do trabalho

---

[1209] BARROS, A. M. de. *Assédio moral*. p. 147. A autora, porém, não cita a data da celebração do convênio nem seu período de vigência.

[1210] Art. 1º. do Regulamento da Inspeção do Trabalho aprovado pelo Decreto n. 4.552, de 17-12-2002.

mas cinge-se aos seus aspectos físicos e a Recomendação n. 146 trata de segurança e saúde dos trabalhadores mas faz apenas referência ao fato de que o termo saúde abarca elementos físicos e mentais que afetam a saúde e menciona a prevenção de tensões físicas ou mentais provocadas pelas condições de trabalho e prejudiciais à saúde. A CLT, por seu lado, mesmo contendo diversas disposições relativas à segurança e medicina do trabalho, em todos os quarenta e oito artigos (do 154 ao 201) que integram esse Capítulo não há qualquer referência ao assédio moral, nenhuma alusão ou mesmo insinuação com respeito à saúde psíquica ou mental do trabalhador, sendo que a única menção a fadiga (art. 198) restringe-se à fadiga por esforço físico. Em conseqüência, a atuação dos órgãos fiscalizadores ainda está longe de produzir algum resultado prático no país e, ainda assim, apenas se se louvar em normas gerais e princípios constantes da Constituição, à falta de regras jurídicas próprias acerca do assunto.

A respeito de legislação reguladora do tema do acosso psíquico, cabe assinalar que diversos projetos de lei já foram apresentados nos níveis federal, estadual e municipal, visando a estabelecer, pela via legislativa, o seu conceito e a proibição da sua prática. Poucas dessas iniciativas, porém, apresentaram algum resultado, que são mais visíveis no âmbito municipal. É preciso recordar, porém, que em matéria laboral os Estados e Municípios podem legislar apenas em relação aos seus próprios servidores regidos por regime específico de Direito Administrativo, sendo que para normatizar as relações de trabalho por conta alheia (empregados subordinados a um empregador e regidos pelo Direito do Trabalho) a competência legislativa é privativa da União, que igualmente pode editar leis aplicáveis aos seus servidores estatutários (não empregados). No âmbito do serviço público municipal, noticia-se que a primazia coube ao Município de Iracemápolis, cuja lei n. 1.163, de 24-4-2000, define a figura do assédio moral[1211] e disciplina a aplicação de penalidades aos servidores que o praticam nas dependências da administração pública

[1211] "[...] todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um individuo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis, passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de idéias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços."

municipal direta, tendo o mesmo ocorrido posteriormente nos Municípios de São Paulo, Porto Alegre, Sidrolândia, Cascavel e outros, enquanto que em nível estadual a primeira lei seria do Estado do Rio de Janeiro, estando em tramitação projetos de lei semelhantes em outros Municípios e Estados.[1212] Na esfera federal, desde o ano de 2001 tramita na Câmara dos Deputados um projeto de lei (PL-4742/2001) que visa a acrescentar no Código Penal um dispositivo "dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho" e que desde março de 2005 aguarda votação no Plenário, enquanto que outro projeto da mesma época (PL-4591/2001), tendo por objeto disciplinar a "aplicação de penalidades à prática de 'assédio moral' por parte dos servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais a seus subordinados", foi arquivado em 31-1-2007 por não se ter concluído sua tramitação até o fim da respectiva legislatura.[1213] Foram igualmente arquivados outros dois projetos de lei no âmbito da Câmara dos Deputados: o de n. PL-5972/2001, que objetivava proibir o servidor de praticar coação moral contra o subordinado no local de trabalho, sob pena de ser demitido, e o de n. PL-6161/2002 que propunha a criação do Cadastro Nacional de Proteção contra a coação moral no emprego para fins de participação em licitações na administração pública.[1214]

Atuação destacada também pode ter – e tem tido – o Ministério Público, em especial o do Trabalho, como já sublinhado anteriormente, seja mediante a instauração de inquérito civil e outros procedimentos administrativos para assegurar o respeito aos direitos dos trabalhadores, seja pela atuação no âmbito judicial trabalhista por meio de ação civil pública, sempre que houver necessidade de defender direitos e interesses coletivos ou individuais homogêneos.[1215] Em sentido semelhante é a manifestação do magistrado trabalhista Rodrigo Dias da Fonseca, que considera o assédio moral como uma forma de agressão ao meio ambiente de trabalho e, por isso, argumenta:

[1212] Disponível em: <http://www.assediomoral.org.> Acesso em: 30 maio 2007.
[1213] Informações disponíveis em: <http://www.camara.gov.br>. Acesso em: 17 maio 2007).
[1214] Informações disponíveis em: <http://www.camara.gov.br>. Acesso em: 1º. jun. 2007).
[1215] Exemplo disso é a ação civil pública proposta pelo MPT na 3ª. Vara do Trabalho de Aracaju em face de uma fábrica de calçados, constando da sentença da juíza Cinthia Lima de Araújo que "embora as agressões verbais e ameaças no ambiente de trabalho não tenham atingido diretamente todos os trabalhadores, atingiu a coletividade dos empregados como um todo". Disponível em: <http://www.pgt.mpt.gov.br>. Acesso em: 31 maio 2007).

> se a prática de atos que configuram o assédio moral no local de trabalho provoca danos à saúde dos empregados; se doenças profissionais, na forma da lei, são desenvolvidas a partir dessa nefasta ação contínua; e se há evidente prejuízo ao meio ambiente de trabalho, então o Ministério Público do Trabalho detém legitimidade para atuar com o fito de exigir a observância das normas de segurança e medicina do trabalho, bem como de prevenir, afastar ou minimizar os riscos à saúde e integridade psíquica e física dos trabalhadores [...].[1216]

Cumpre ressaltar que o Ministério Público do Trabalho tem tido grande participação em eventos onde são discutidos temas ligados ao assédio moral, meio ambiente de trabalho e à saúde (física e mental) do trabalhador, além de ter proposto inúmeras ações civis públicas por danos morais em geral, inclusive os decorrentes de acosso psíquico, em especial por meio de sua Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho.[1217]

IV.3.3 – Ações no Âmbito da Seguridade Social e da Comunidade

Da mesma forma a Seguridade Social pode desempenhar papel relevante nessa matéria do acosso psíquico, tanto por meio de serviços de assistência à saúde quanto pela via dos benefícios por incapacidade.

A matéria de saúde pública no Brasil é disciplinada pela Lei nº· 8.080/90, que atribui ao Sistema Único de Saúde-SUS as ações de promoção, proteção e recuperação da saúde, declarando-a como direito fundamental do ser humano e impondo ao Estado o ônus de prover as condições indispensáveis ao seu pleno exercício (art. 2º.), reconhecendo ainda que a saúde tem como fatores determinantes e condicionantes, entre outros, o meio ambiente e o trabalho, vinculando também à saúde as ações destinadas a garantir às pessoas e à coletividade condições de bem-estar físico, mental e social (art. 3º. e parágrafo único). Dispõe ainda o texto legal que também se incluem no campo de atuação do Sistema a execução de atividades concernentes à saúde do trabalhador e a colaboração na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho (art. 6º., I, *c*, e V). A norma ainda define **saúde do trabalhador** como sendo um conjunto de atividades que se destina, através das ações de

[1216] FONSECA, R. D. da. Op. cit. p. 44.

[1217] Tal Coordenadoria propõe-se a, entre outras tarefas, operar preventivamente na redução e eliminação dos danos à integridade física, psíquica e moral dos trabalhadores, na promoção de formas decentes de trabalho e combate às práticas degradantes e garantir a dignidade do trabalhador. Essa atuação do MPT e as informações sobre as ações de dano moral estão disponíveis em: <http://www.pgt.mpt.gov.br>. Acesso em: 31 maio 2007.

vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como visa à recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho. Tal programa abrange, dentre outras, as seguintes ações: a) a assistência ao trabalhador vítima de acidentes de trabalho ou portador de doença profissional e do trabalho; b) a participação, no âmbito de competência do SUS, em estudos, pesquisas, avaliação e controle dos riscos e agravos potenciais à saúde existentes no processo de trabalho; c) a informação ao trabalhador e à sua respectiva entidade sindical e às empresas sobre os riscos de acidentes de trabalho, doença profissional e do trabalho, bem como os resultados de fiscalizações, avaliações ambientais e exames de saúde, de admissão, periódicos e de demissão, respeitados os preceitos da ética profissional; d) a revisão periódica da listagem oficial de doenças originadas no processo de trabalho, tendo na sua elaboração a colaboração das entidades sindicais; e e) a garantia ao sindicato dos trabalhadores de requerer ao órgão competente a interdição de máquina, de setor de serviço ou de todo ambiente de trabalho, quando houver exposição a risco iminente para a vida ou saúde dos trabalhadores (art. 6º., § 3º.). Cabe assinalar a existência, em cada Estado da Federação, de uma Coordenadoria Estadual de Saúde do Trabalhador e em alguns locais os Centros de Referência em Saúde do Trabalhador, órgãos vinculados ao Ministério da Saúde.

Não obstante a riqueza do texto legal, é fato público e notório que na dura realidade do quotidiano as coisas não funcionam desta forma, sendo ainda muito precária em nosso país a assistência pública à saúde, a qual provavelmente limitar-se-á a algum tipo de atendimento às conseqüências ou seqüelas de maior gravidade que apresente o trabalhador, ainda assim sem a presteza que a situação possa exigir. Algum outro tratamento, inclusive de natureza psicológica ou psiquiátrica, a vítima do acosso psíquico terá de procurar com profissionais particulares, às suas próprias expensas, ou em planos privados de saúde, se tiver aderido a algum, sendo que não raras vezes a inclusão em um desses planos é condicionada à manutenção do vínculo de emprego, o que pode inviabilizar o tratamento se houver a rescisão contratual. Por conseguinte, neste ponto a atuação dos poderes públicos em prol das vítimas do acosso psíquico ainda é muito precária.

Já no campo dos benefícios previdenciários ou do seguro social propriamente dito, a concessão de benefícios como o **auxílio-doença** e a **aposentadoria por invalidez** poderão socorrer (ao menos parcialmente) o trabalhador atingido, desde que preenchidos os respectivos requisitos legais, mesmo porque a etiologia da enfermidade é, via de regra, irrelevante para a concessão do benefício. Com efeito, a aposentadoria por invalidez é concedida ao trabalhador que for "considerado incapaz e insuscetível de reabilitação para o exercício de atividade que lhe garanta a subsistência", sendo paga enquanto perdurar essa situação. Já o auxílio-doença é devido quando o trabalhador "ficar incapacitado para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual por mais de 15 (quinze) dias consecutivos", sendo pago, portanto, a partir do 16º. dia de afastamento, salientando-se que durante os primeiros quinze dias de afastamento os salários devem continuar sendo pagos normal e integralmente pelo empregador[1218] (salvo "se concedido novo benefício decorrente da mesma doença dentro de sessenta dias contados da cessação do benefício anterior")[1219].

Tanto para a concessão do auxílio-acidente quanto da aposentadoria por invalidez, é preciso, em princípio, que o trabalhador tenha cumprido um período de carência (doze contribuições mensais) para obter o benefício, exigência esta que é dispensada quando a incapacidade resultar de acidente do trabalho ou de doença profissional ou do trabalho. De outro lado, a legislação previdenciária prevê também a possibilidade de pagamento do auxílio-acidente, que é um benefício de caráter indenizatório pago à vítima quando "após consolidação das lesões decorrentes de acidente de qualquer natureza, resultarem seqüelas que impliquem redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia".[1220] Por isso, a utilidade prática de serem enquadradas nessas modalidades as conseqüências e as seqüelas do acosso psíquico no ambiente de trabalho.

Na definição legal, acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço do empregador, "provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou

[1218] Lei n. 8.213/91, arts. 42, 59 e § 3º. do art. 60, respectivamente.
[1219] Decreto n. 3.048/99, art. 75, § 3º.
[1220] Lei n. 8.213/91, art. 86.

temporária, da capacidade para o trabalho", o que compreende não apenas o **acidente típico** (infortúnio súbito, imprevisto ou fortuito) como também a **doença profissional** ("a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade") e a **doença do trabalho** ("a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente").[1221] A norma legal alude ainda a uma série de outros eventos equiparados ao acidente do trabalho, dentre os quais aquele sofrido pelo empregado no local e no horário de trabalho em conseqüência de "ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho".[1222]

Releva salientar, porém, que os eventos considerados tanto como doença profissional quanto como doença do trabalho estão previamente arrolados em ato do Ministério da Previdência e Assistência Social, por isso a caracterização de uma dessas entidades mórbidas exige o enquadramento do caso concreto em uma das hipóteses já definidas, o que muitas vezes não é tão fácil. Não obstante seja essa a regra, estabelece a lei que, em caráter excepcional, se se constatar que a doença não relacionada "resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho",[1223] cabendo à perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social fazer o reconhecimento técnico do nexo de causal entre a doença e o trabalho e, em caso de controvérsia ou litígio a respeito, a discussão poderá ser travada tanto em nível administrativo quanto judicial.[1224]

Nesse tema relativo às doenças profissionais ou do trabalho a legislação previdenciária brasileira já se encontra sintonizada com as teorias acerca do acosso psíquico no ambiente de trabalho. Com efeito, o Anexo II do Regulamento da Previdência Social[1225] já contempla no rol das doenças ocupacionais a neurose profissional e outros transtornos neuróticos resultantes de problemas relacionados com o emprego e o desemprego, o desemprego em si, a mudança de emprego, a ameaça de perda do emprego, o ritmo de

---

[1221] Lei n. 8.213/91, arts. 19 e 20.
[1222] Lei n. 8.213/91, art. 21, II, *a*.
[1223] Lei n. 8.21/91, art. 20, § 2º.
[1224] Decreto n. 3.048/99, arts. 337 e 344.
[1225] Aprovado pelo Decreto n. 3.048, de 6-5-1999.

trabalho penoso, desentendimento com o empregador e colegas de labor (condições difíceis de trabalho) e outras dificuldades físicas e mentais em geral relacionadas com o trabalho. Da mesma forma está incluída nesse rol outra conseqüência do acosso psíquico, que é o transtorno do ciclo vigília-sono por fatores não orgânicos e decorrente de problemas relacionados com o emprego e desemprego ou outras circunstâncias relativas às condições de trabalho. O mesmo ato normativo refere-se mais a episódios depressivos, a reações ao estresse grave e transtornos de adaptação, a estado de estresse pós-traumático (por dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho e reações a acidente ou assalto), bem como a neurastenia (incluindo a síndrome de fadiga). Por fim, a relação legal refere-se ainda à síndrome do esgotamento profissional (síndrome de *burn out* ou sensação de estar acabado) em razão de ritmo de trabalho penoso ou outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho.

Pode-se concluir, portanto, que muitos dos efeitos do acosso psíquico laboral já podem, como uma certa facilidade, ser caracterizados como doença profissional ou do trabalho. Releva repetir que a identificação dessas entidades mórbidas como doença ocupacional (e, por conseguinte, como acidente do trabalho em sentido lato) e não como doença comum gera, no âmbito específico da seguridade social, apenas dois reflexos: a dispensa do período de carência para a obtenção do benefício e a possibilidade da vítima receber também o auxílio-acidente além dos demais benefícios normalmente pagos em razão de incapacidade para o trabalho (e que independem da causa ou origem desta, sendo iguais os critérios de cálculo).

Já no campo da relação de emprego a caracterização da morbidez como acidente do trabalho apresenta outras importantes repercussões. Uma delas é a garantia do emprego assegurada ao empregado acidentado, pelo prazo mínimo de doze meses a contar da cessação do auxílio-doença eventualmente concedido.[1226] A outra é o direito do trabalhador acidentado a uma indenização civil reparatória de danos a cargo do empregador e por este devida independentemente dos benefícios previdenciários “quando incorrer em dolo ou culpa” (ou devida também por terceiros, se for o caso).[1227] Cabe esclarecer,

[1226] Lei n. 8.213/91, art. 118.
[1227] Constituição da República, art. 7º., XXVIII; Regulamento da Previdência Social, art. 342.

porém, que essa indenização civil é devida à vítima sempre que presentes os requisitos do dever de indenizar, já examinados anteriormente, ainda que o órgão previdenciário não declare a natureza acidentária.

Por conseguinte, mais que o INSS é o empregador o principal interessado na não caracterização da enfermidade como acidente do trabalho (*lato sensu*) para esquivar-se da manutenção do contrato pelo prazo de um ano e do pagamento da indenização civil, sem se olvidar que a ação ou omissão patronal causadora da lesão pode ainda significar infração de natureza penal. Por isso, não raras vezes a empresa deixa de cumprir a determinação legal de comunicar à previdência social a ocorrência do acidente[1228] Por outro lado, em certos casos a empresa "poderá requerer ao INSS a não aplicação do nexo técnico epidemiológico ao caso concreto mediante a demonstração de inexistência de correspondente nexo causal entre o trabalho e o agravo".[1229] Por fim, é de se assinalar que "nos casos de negligência quanto às normas de segurança e saúde do trabalho indicadas para a proteção individual e coletiva, a previdência social proporá ação regressiva contra os responsáveis"[1230] (entre os quais poderá ser incluída a própria vítima, conforme o caso).

De outro lado, não apenas os poderes públicos mas também entidades privadas como clubes de serviço, associações e outras organizações não governamentais e até mesmo as pessoas individualmente poderão agir no combate a essa espécie de assédio moral. Exemplo dessa atuação no Brasil é o de um grupo de profissionais interessados pelo tema que mantém na rede *web* o sítio <www.assediomoral.org> e na Espanha, por exemplo, há a *Asociación Española contra el Acoso Psicológico en el Trabajo* (<www.antiacoso.com>), encontrando-se ainda outros sítios de organizações e pessoas que, no Brasil e em outros países, lutam contra esse fenômeno que vem se apresentando sobre as mais variadas formas (incluindo-se aqui o **assédio moral virtual** ou **assédio moral eletrônico**),[1231] conforme relação (não exaustiva) constante do Anexo V desta Dissertação.

[1228] Lei n. 8.213/91, art. 22, cujo § 2º. prevê que na falta de comunicação por parte da empresa isso poderá ser feito pelo próprio acidentado, por seus dependentes, pela entidade sindical, pelo médico assistente ou por qualquer autoridade pública.

[1229] Regulamento da Previdência Social, art. 337, § 7º.

[1230] Regulamento da Previdência Social, art. 341.

[1231] Trata-se do *cyberbullying*, que "envolve o uso de tecnologias de informação e comunicação, tais como e-mail, telefone celular e mensagens de texto, comunicadores

Enfim, toda a sociedade deve ter uma participação ativa no combate ao acosso psíquico no ambiente laboral, seja informando e conscientizando as pessoas, seja condenando e denunciando essa prática, ou ainda apoiando e auxiliando as vítimas, porque a preservação da saúde é direito de todos e dever não apenas do Estado mas também de cada cidadão e da sociedade em geral.

IV.3.4 – Breves Referências ao Tratamento Dispensado ao Acosso Psíquico em Outros Países

O acosso psíquico, como fenômeno antigo e comum no ambiente de trabalho, tem sido objeto de estudos técnicos, de regulamentação legal e de análise jurisprudencial em muitos países, reiterando-se o pioneirismo da Suécia no estudo e na disciplina legal do tema. Maria José Romero Ródenas informa que após a Suécia outros países europeus como França, Bélgica, Finlândia e Holanda demarcaram o conceito jurídico de *mobbing*, estabelecendo a lei francesa que

> 'nenhum trabalhador deve sofrer condutas repetidas de acosso moral que tenham por objetivo ou defeito uma degradação das suas condições de trabalho, suscetível de por em perigo seus direitos ou sua dignidade, de alterar sua saúde física ou mental ou de comprometer seu futuro profissional'.[1232]

Já na Colômbia, matéria jornalística assinada por Rocio Franco Moreno e veiculada em 25-4-2007 dá conta que a lei reguladora do assunto, de 23 de janeiro de 2006, continua sendo "letra morta", porque os trabalhadores desconhecem a existência dessa lei "que os protege de todo tipo de acosso em seus locais de trabalho por parte de companheiros e/ou chefes imediatos e os poucos que sabem da norma não têm nem idéia de como podem utilizá-la em

---

instantâneos, páginas pessoas da Internet difamatórias e páginas da Internet com enquetes pessoais difamatórias com o objetivo de estimular comportamentos deliberados, repetidos e hostis de um indivíduo ou de um grupo e cuja intenção é prejudicar outras pessoas" (Tradução livre de Fernanda Dominoni Simm, disponível em <http://www.cyberbullying.org>).

[1232] Lei de Modernização Social de novembro de 2001, que modificou o art. 122.49L do *Code du Travail* da França, *apud* ROMERO RODENAS, M. J. Op. cit., p. 9, nota de rodapé n. 11.

sua defesa". Segundo a notícia, uma pesquisa sobre o cumprimento da lei demonstrou que as dificuldades decorrem não apenas do seu desconhecimento, mas também de ambigüidades do texto, pouca divulgação e até dúvidas quanto à forma de aplicá-la, não tendo havido sua difusão nem dadas explicações em regiões mais afastadas. Houve também uma alegação de inconstitucionalidade da norma sob o fundamento de sua inaplicabilidade às empresas públicas e entidades estatais, mas a Corte Constitucional entendeu que a proteção contra o acosso laboral "deve estender-se a todos os trabalhadores das empresas públicas e privadas, por tratar-se de uma garantia que está relacionada com o direito de todas as pessoas de ter um trabalho digno e justo".[1233]

A médica Wanda E. Soto Vázquez, uma das pioneiras no estudo do maltrato psicológico no campo trabalhista e *mobbing* em Porto Rico, informa a existência de muitos casos de acosso institucional naquela ilha e clama por uma regulamentação da matéria, afirmando que "o mobbing, o bullying e o assédio sexual, moral e laboral devem ser por lei erradicados, apontados, castigados e sancionados como um crime".[1234]

Nos Estados Unidos, até 25-5-2007 treze Estados haviam legislado sobre a matéria, cabendo a primazia à Califórnia (2003) e a mais recente adesão foi de Vermont (2007), existindo também entidades preocupadas com o *mobbing* e o *bullying* no local de trabalho (*workplace bullying*), como, por exemplo, o *Workplace Bullying Institute*. Naquele país há também os Coordenadores Nacionais das Iniciativas Legislativas do Estado Americano para Cessar o Bullying no Ambiente de Trabalho (*National Coordinators of U. S. State Legislative Initiatives to Stop Workplace Bullying*), também conhecidos como *bully busters*, dedicados a fomentar a promulgação de leis estaduais contra o *bullying* no âmbito laboral.[1235]

Sergio Gamonal Contreras e Pámela Prado López esclarecem que no Chile não há uma regulamentação específica do assédio moral trabalhista, mas sustentam para a hipótese a aplicabilidade de algumas disposições do Código

[1233] FRANCO MORENO, Rocio. *La ley de acoso laboral es "letra muerta" en Colombia.* Trata-se da extensa e um pouco complexa lei de n. 1010, que traça medidas para prevenir, corrigir e sancionar o acosso laboral e outras formas de maltrato nas relações de trabalho, cujo texto completo pode ser obtido no sítio <http://www.minproteccionsocial.gov.co>.
[1234] SOTO VÁZQUEZ, W. E. Op. cit. s. p.
[1235] Acessível pelo sítio <http://www.bullybusters.org>.

do Trabalho, como as que tratam do respeito à dignidade do trabalhador, da despedida indireta e do dever geral de proteção. Citam ainda a existência de um novo procedimento judicial, com início de vigência fixado para 1º.-3-2007, destinado a assegurar de forma mais eficaz a tutela direta dos direitos fundamentais do trabalhador e que poderá ser utilizado nos casos de acosso psíquico.[1236]

Os mesmos autores chilenos referem-se ainda a outros países em que há legislação reguladora da matéria. Citam a Austrália, onde há uma lei que trata do *bullying* no local de trabalho, dispondo que o empregador deve garantir um ambiente de trabalho saudável e seguro, sendo responsável por proteger os trabalhadores do assédio moral, respondendo pelos danos psicológicos e físicos sofridos pela vítima, enquanto que o Código Penal tipifica e sanciona a violência física no trabalho. Referem-se também à Grã-Bretanha, onde a lei (*Protection from Harassment Act*, de 1997) dispõe que uma pessoa não pode praticar uma conduta que possa molestar outra e a respeito da qual conheça ou deva conhecer dito caráter molesto. Aludindo à Argentina, os autores afirmam a inexistência de uma lei federal a respeito mas esclarecem a existência, em algumas Províncias, de legislação sobre a violência laboral em sentido amplo, incluindo o maltrato psíquico.[1237]

Em nível europeu, a Diretiva n. 89/391 do Conselho da então Comunidade Econômica Européia tratou da aplicação de medidas para promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores e constitui o instrumento normativo de referência para todos os Estados da União Européia, mas o primeiro que adotou medidas preventivas em relação ao *mobbing* foi a Suécia, que em 1993 desenvolveu a sua Lei Básica de Prevenção de Riscos incluindo uma série de princípios para a prevenção do acosso psíquico no ambiente de trabalho. Porém, o que realmente sensibilizou a União Européia para o problema foram os resultados de uma pesquisa sobre condições de trabalho realizada no ano de 2000 pela Fundação para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (de Dublin), em virtude do que o Parlamento

[1236] GAMONAL CONTRERAS, S; PRADO LÓPEZ, P. Op. cit. p. 146-7. Para José Luis Ugarte Cataldo, não se trata propriamente de um procedimento novo de tutela dos direitos fundamentais, mas sim de aplicação do procedimento comum “com regras especiais para o caso de vulneração de direitos fundamentais.” (UGARTE CATALDO, José Luis. Op. cit. p. 135).
[1237] GAMONAL CONTRERAS, S; PRADO LÓPEZ, P. Op. cit. p. 55-9.

Europeu expediu a Resolução n. 2001/2339 (INI) tratando especificamente do tema do acosso moral. Tal normativa evidencia a gravidade do problema, salienta que os contratos temporários e a precariedade do emprego (especialmente entre as mulheres) criam condições propícias para a prática das diferentes formas de assédio e alerta para os efeitos devastadores do acosso moral sobre a saúde física e psíquica das vítimas, com reflexos no âmbito familiar e necessidade de assistência médica e psicológica, mas destaca também, de outro lado, que as falsas acusações de acosso moral podem, por sua vez, igualmente transformar-se em um temível instrumento de assédio. Na Itália, apenas na região do Lazio houve uma normatização a respeito, datada de 14-3-2001, destinada a prevenir e combater o fenômeno do *mobbing* no local de trabalho. Cabe citar ainda uma decisão do Tribunal de Justiça das Comunidades Européias, proferida em 23-1-2002 no caso Patrick Reynolds *vs.* Parlamento Europeu, em que a Corte usou a expressão acosso moral e salientou a ocorrência de dano moral consistente não apenas na agressão à dignidade e à seriedade profissional da vítima, mas também ao dano sofrido em suas relações pessoais (especificamente esposa e filhos), considerando o sofrimento que causou a degradação constante da sua saúde e do seu estado psicológico como marido e pai.[1238]

Essa rápida e superficial incursão pelo direito comparado mostra que a violência psicológica é uma característica malévola do ser humano que não conhece fronteiras, porém demonstra igualmente que em vários países já há uma preocupação com o fenômeno e já são geradas algumas medidas e adotadas algumas posturas de prevenção e combate a esse mal. Porém, tratando-se de um comportamento inerente às fraquezas e imperfeições do homem, seria uma aspiração utópica pretender que o acosso psíquico fosse banido total e definitivamente das relações humanas, qualquer que seja a natureza do vínculo que as une, provavelmente será possível apenas reduzir a sua freqüência, minimizar os seus efeitos e obter algum paliativo para as vítimas.

[1238] LORENZO DE MEMBIELA, Juan B. *El acoso moral en el trabajo:* su indefinición jurídica. Disponível em <http://www.mobbing.nu>. Acesso em: 13 jun. 2007.

CONCLUSÃO

Embora desde longa data venha sendo reconhecido ao ser humano o gozo de certos direitos fundamentais, foi principalmente a partir do fim das atrocidades da 2ª. Guerra Mundial que os sistemas jurídicos se voltaram para o tema dos direitos e liberdades da pessoa, sendo também relativamente recente o surgimento daquilo que Norberto Bobbio chamou de ”a era dos direitos”.

Com o desenvolvimento do constitucionalismo e do Estado de Direito, os direitos fundamentais do homem foram incorporados às Constituições modernas, as quais passaram a ser consideradas como autênticos instrumentos jurídicos e não mais como meras cartas políticas, ganhando assim uma proeminência na ordem jurídica. Paralelamente, foi-se reconhecendo também força normativa aos **princípios** (mesmo os não escritos), que atualmente integram, junto com as **regras**, o que se denomina de **norma jurídica**.

Elevados à categoria de **direitos subjetivos**, os direitos fundamentais costumam ser arrolados ou classificados por “gerações” ou dimensões, em uma escala de que vem dos direitos de liberdade, passa pelos de igualdade e chega aos de solidariedade, embora tal classificação não deva ser entendida de forma compartimentalizada, fragmentada ou sucessiva, mas sim com uma idéia de acumulação, de soma, de permanente expansão até o infinito enquanto existirem necessidades humanas carentes de satisfação.

Dentre os direitos fundamentais usualmente apontados pela doutrina incluem-se os chamados “direitos fundamentais sociais”, que buscam suprir as exigências básicas do indivíduo, como a saúde, o trabalho, a segurança, a habitação etc., assegurando-lhe um mínimo existencial.

Com a proeminência dos princípios como norma jurídica, ganhou destaque também a idéia de dignidade da pessoa humana, embora haja uma certa dificuldade para identificar e esclarecer o seu significado. A dignidade é um valor e um sentimento que nasce com o indivíduo e dele é parte indissociável: a pessoa humana só é **pessoa** na sua integralidade e na acepção do termo se dotada da dignidade que lhe é inata. A dignidade é, pois, o mais elevado princípio a reger os demais e a orientar as normas jurídicas em geral, tanto de nível constitucional quanto infraconstitucional, colocando o

homem como a figura central do ordenamento jurídico. Ao lado desse antropocentrismo, também o trabalho ganhou destaque e atenção do Direito, de sorte que o labor humano galgou a condição de elemento de dignificação do indivíduo. Reconheceu-se ao trabalhador a inarredável condição de ser humano e de cidadão anterior e superior à de operário, não se sobrepondo esta àquela nem mesmo pela circunstância de transpor ele os umbrais da empresa moderna e colocar-se sob os poderes diretivos do empregador. Nesse quadro, à propriedade privada sobrepôs-se o homem e ao trabalho servil seguiu-se a labuta valorizada, dignificada e dignificante, garantindo-se ao trabalhador o respeito aos direitos fundamentais e à dignidade pessoal e profissional.

A Constituição brasileira de 1988, seguindo a tendência já observada em outros textos constitucionais contemporâneos, também colocou o ser humano e a sua dignidade como um dos pilares que fundamentam a República e reconheceu ao trabalho um valor social, dando a ambos, homem e trabalho, uma posição hegemônica na ordem jurídica e social.

Os direitos fundamentais, concebidos originariamente como mecanismos de defesa do indivíduo frente à onipotência do Estado, em uma conformação vertical, com a passagem do Estado liberal para o Estado social de Direito começaram a incidir em todos os setores da ordem jurídica, inclusive no âmbito das relações privadas, entre particulares, adquirindo assim uma eficácia também em nível horizontal. Por conseqüência, não apenas o Poder Público mas da mesma forma os particulares principiaram a vincular-se aos direitos fundamentais, assumindo estes a função de direitos de defesa da pessoa oponíveis também a outros indivíduos, em especial nas relações jurídico-privadas em que as partes não se encontram em posição de igualdade substancial e a invocação desses direitos serve para eliminar ou reduzir as desigualdades na busca de um equilíbrio real e não meramente formal.

O mundo do emprego mostrou-se, por isso, um campo fértil para a incidência dos direitos fundamentais, seja em face da teoria da *Drittwirkung*, seja porque de uma certa forma o vínculo empregado-empregador ganha os contornos de uma relação vertical, semelhante à existente entre o Estado e o cidadão, exatamente em razão da subordinação do trabalhador aos poderes do empregador que forma entre ambos um liame de poder e sujeição em que

despontam a desigualdade e a assimetria e onde a aplicação dos direitos fundamentais coloca limites à autoridade do empregador.

No marco das relações de trabalho, pois, incidem amplamente direitos fundamentais próprios e específicos dessa área (como o direito de greve e a liberdade sindical), ao lado de outros gerais e inespecíficos, dentre os quais o da igualdade e da não discriminação, os direitos de personalidade, as liberdades de crença e de expressão, a inviolabilidade da vida privada, o sigilo das comunicações, a proteção à saúde e à integridade física e psicológica e muitos outros. É também por esta razão que ao empregado deve ser assegurado um ambiente de trabalho sadio, preservando-se a sua saúde psicofísica e, em última análise, sua própria vida, impondo-se ao empregador o dever de proteção da vida e da higidez física e psicológica daquele que, dispondo-se a lhe prestar serviços, colocou-se sob suas ordens, seu comando e seu controle.

As organizações públicas ou privadas onde se desenvolvem atividades laborativas configuram um centro de poder social, concentrado nas mãos do empregador ou dirigente e conhecido como poder diretivo e que se desdobra em quatro vertentes: poder organizativo, regulamentar, de controle e sancionador. Tais poderes, porém, não são absolutos nem ilimitados, ao contrário: encontram barreira no respeito aos direitos fundamentais do trabalhador e à sua dignidade pessoal. Além disso, não podem ser utilizados de forma abusiva e contrária ao Direito e devem ser exercitados dentro da normalidade e com respeito ao **princípio da boa-fé** e à **função social da empresa e do contrato**. Caracteriza-se o abuso de direito quando o poder diretivo é usado de maneira irregular, fora de limites toleráveis, racionais e razoáveis, de maneira excessiva ou exacerbada, e nessas circunstâncias o Direito reconhece ao empregado o direito de resistência, consistente em opor-se ao cumprimento dessas ordens tidas ilegais, ilícitas e violadoras de direitos fundamentais.

Nessas circunstâncias, é comum o surgimento de conflito entre os direitos do empregado e do empregador, ocorrendo a colisão de direitos fundamentais. A solução para esse confronto é buscada na aplicação do princípio da proporcionalidade e no critério de ponderação de valores, admitindo-se o sacrifício ou a limitação de direitos fundamentais do empregado

desde que a restrição seja proporcional e se mostre imprescindível, analisando-se os aspectos da necessidade e da adequação do ato patronal. Também os direitos fundamentais do trabalhador não são absolutos nem ilimitados, sendo passíveis de restrições para ajustá-los a outros direitos do empregador, igualmente fundamentais, com os quais possam entrar em conflito.

A existência de uma relação de emprego implica o surgimento de direitos e deveres recíprocos entre as partes, formando-se entre elas uma relação de cunho obrigacional que se espera seja impregnada de boas intenções e estimulada por propósitos de honestidade, de confiança e de lealdade. Vale dizer: o Direito pretende que esse vínculo se desenvolva segundo os critérios da boa-fé objetiva, adotando as partes uma conduta caracterizada pela lealdade, lisura, honestidade e respeito. Outrossim, a boa-fé serve também como instrumento de limitação ao exercício dos poderes empresariais, para impedir o seu emprego de forma abusiva. A aplicação desse princípio no marco das relações laborais é indiscutível, em especial pela supremacia do empregador em relação ao empregado e pela circunstância de que a fidúcia é um dos elementos essenciais à relação empregado-empregador.

No momento da celebração do pacto laboral forma-se também um **contrato psicológico** entre empregado e empregador, por meio do qual são criadas algumas expectativas mútuas acerca do relacionamento entre as partes e de como ele irá se desenvolver. Por meio desse pacto não escrito o trabalhador nutre esperanças a respeito da sua remuneração, da qualidade do ambiente de trabalho, da forma como será tratado, do seu progresso funcional e crescimento profissional, dentre outros aspectos, assim como o empregador também deposita fé e confiança na prestação dos serviços, na fidelidade e no bom comportamento do empregado. A ocorrência de práticas de acosso psíquico no âmbito laboral configura, pois, uma quebra da boa-fé objetiva e desse contrato psicológico no tocante à expectativa do trabalhador de labutar em um ambiente sadio e não agressivo à sua saúde física e mental.

O surgimento dessas situações de violência psicológica no trabalho, contudo, está se tornando cada vez mais presente nas relações sociais, inclusive e especialmente nas trabalhistas, em razão da natural e típica situação de subordinação do empregado. Se não estão sendo mais freqüentes

(porque existem desde sempre), ao menos estão sendo mais visíveis e os estudos a seu respeito permitem que sejam mais facilmente detectadas e identificadas. A competitividade generalizada em todos os segmentos sociais (às vezes até no seio da família) e o desenvolvimento de um individualismo cada vez mais exacerbado também acentuam e favorecem as práticas assediadoras nos mais variados campos do relacionamento humano.

O fenômeno, ainda que antigo, passou a ser cientificamente estudado somente a partir de 1990, atribuindo-se o pioneirismo a Heinz Leymann, embora o termo *mobbing* (também empregado nesses casos) já tivesse sido utilizado em 1976 pelo etólogo Konrad Lorenz para descrever certas condutas de algumas comunidades de animais e, em 1972, pelo médico Heinemann, para designar formas de violência entre alunos no ambiente escolar. O uso dessa expressão acabou se generalizando e se espraiando por outros países, ao lado de termos como assédio moral, acosso moral, *bossing*, terror psicológico, *bullying*, violência moral, assédio psicológico, *harcèlement*, acosso psíquico, *ijime*, psicoterror, *harassment*, *hostigamiento*, *emotional abuse* e vários outros, utilizados ora como sinônimos, ora para designar fatos distintos. Francisco González Navarro defende enfaticamente o emprego da expressão **acosso psíquico**, justificando ser a **alma** da pessoa o bem jurídico afetado por essa conduta e a merecer, por isso, a proteção do direito. No Brasil, a denominação mais conhecida é **assédio moral** e na Espanha utiliza-se com mais freqüência o termo **acoso moral**.

Pesquisas e estatísticas realizadas em vários países, notadamente no âmbito da União Européia, impressionam pela revelação do elevado número de pessoas vitimadas pelo acosso psíquico, fato que ultimamente vem sendo alvo de preocupação também no Brasil, onde não há ainda informações estatísticas em termos nacionais mas possivelmente o número de casos constatados seria maior se o direito pátrio não permitisse à empresa se desfazer tão facilmente do empregado indesejado.

Sobre o assunto debruçaram-se principalmente os estudiosos das áreas médica, psicológica e psiquiátrica e só mais recentemente iniciou-se o exame do fenômeno sob a ótica jurídica, sendo ainda muito reduzido o número de países (como a Suécia) em que a norma legal define o fato. Por essa razão, na literatura são encontradiços conceitos e conclusões mais na área médica que

na área jurídica, levando à necessidade de um exame multidisciplinar do problema até mesmo para que se possa entender o que é o fenômeno e como ele se diferencia de outros assemelhados e assim permitir o seu enquadramento na ordem jurídica para fins de prevenção e repressão. A sua correta identificação é igualmente útil para que sob a denominação de acosso psíquico não sejam incluídas outras formas de ofensa a direitos e interesses da pessoa e assim não haja a banalização do problema nem a sua caracterização de forma abusiva ou desenfreada, o que traria a conseqüente perda de credibilidade. É de toda conveniência, pois, diferenciar os casos de acosso psíquico de situações como os incômodos e aborrecimentos normais e naturais do quotidiano em qualquer grupo social, os transtornos da rotina diária, os conflitos de opinião, o mal-estar, os dissabores, as divergências, o exercício normal dos poderes de mando e de controle do empregador, a imposição de regras de disciplina, a exigência de cumprimento de prazos razoáveis e outras tantas situações conflituosas próprias do exercício das atividades rotineiras no meio laboral.

Os vários autores que examinam a matéria referem-se ao acosso psíquico no trabalho como uma forma de hostilidade e agressão de natureza psicológica, praticada de forma ostensiva ou camuflada, com ou sem abuso de poder, mas intencional, persistente e conscientemente planejada, por uma pessoa ou um grupo de pessoas contra outra, com o objetivo de desestabilizá-la psicologicamente até destruí-la e removê-la do convívio profissional, por meio de abusos emocionais, pressões, humilhações, ameaças, menosprezo, depreciação, atos de crueldade e de desmoralização, discriminação, controle excessivo, críticas infundadas ou exageradas, manipulação, insultos, vilipêndio, vexação, isolamento, desdém, intimidação ou outras formas de ofensa à sua dignidade pessoal e/ou profissional.

Diferente do assédio moral é o exercício dos **poderes empresariais** de maneira despótica e excessivamente exigente, quando o empregador ou os superiores hierárquicos do trabalhador estabelecem condições de trabalho que cobram maior esforço ou sacrifício, com vistas à obtenção de melhores resultados na produção, ainda que à custa de pressão sobre o trabalhador, mas sem a intenção de aniquilá-lo ou de dele desfazer-se.

Igualmente não se confunde com o acosso psíquico a denominada síndrome de *burn out*, presente naqueles casos em que o empregado (geralmente ligado à prestação de serviços assistenciais) depois de algum tempo na atividade estressante sente-se fatigado, consumido, extenuado, desgastado pessoal e profissionalmente. De outro lado, embora o estresse geralmente se inclua entre as etapas do processo de assédio moral, com este não se confunde, caracterizando-se mais como um esgotamento físico e/ou mental por trabalhar além do que as condições o permitem.

Na literatura há ainda referências à distinção entre o acosso moral e os comportamentos nominados de *mobbing* e de *bullying*, embora para alguns autores tais expressões sejam sinônimas e indicativas do mesmo fato. Como critério diferenciador, costuma-se dizer que no *bullying* predomina a violência física por parte de um brutamontes contra um membro do grupo, enquanto que o *mobbing* seria mais a agressão psicológica de um grupo de pessoas contra outra.

Outra modalidade de investida contra o trabalhador, mas que não se ajusta à idéia de acosso psíquico, é a que resulta do *whisteblowing* (denúncia ou reclamação sobre irregularidades) ao sofrer o empregado represálias por sua delação.

Aludem os autores àquilo que no Japão é denominado *ijime*, conduta adotada especialmente nas escolas mas também em algumas empresas, por meio da qual os membros mais antigos forçam o novato do grupo a enquadrar-se nas regras e costumes em uso, e que igualmente não se encaixa na idéia de assédio moral. Não muito diferente do *ijime* e igualmente distinto do assédio moral é o acosso institucional, por meio do qual uma ou mais pessoas, com a cumplicidade do grupo, exerce perseguição ou forte pressão sobre outra pessoa portadora de alguma diversidade, com o propósito de manter os padrões daquele grupo. Cabe aqui citar mais a figura do trote, que, embora contenha elementos de violência tanto física quanto psicológica, corresponde a um rito de iniciação a que se submete o novo integrante de um determinado grupo, e que igualmente não se caracteriza como acosso psíquico.

Cumpre ainda diferenciar entre o acosso moral e o sexual, modalidades de assédio que embora tenham alguns pontos em comum não se confundem em razão de seus métodos e objetivos, embora a resistência ao segundo possa

levar ao surgimento do primeiro. É que o acosso sexual tem conotação nitidamente libidinosa e o objetivo de submeter a vítima à satisfação da lascívia do assediador, vulnerando a sua liberdade sexual, podendo ocorrer de forma isolada ou não freqüente, de forma mais ou menos discreta ou dissimulada e geralmente às escondidas, sem a intenção de excluir o assediado.

O acosso psíquico laboral caracteriza-se, segundo entendimento predominante na doutrina, pela conjugação de alguns elementos e que são os seguintes: o sujeito ativo (acossador), o sujeito passivo (vítima ou acossado), a prática reiterada de atos de agressão psicológica no ambiente de trabalho, a intenção de aniquilar ou eliminar a vítima e produção de danos psíquicos e/ou físicos na pessoa do acossado.

Dentre os fatores provocadores desse comportamento mórbido (que em boa parte repousa nas imperfeições, vícios e deficiências de caráter do ser humano, ao que se soma um individualismo e um egoísmo cada vez mais exacerbados) na doutrina destacam-se algumas características da sociedade e das organizações modernas. Podem ser citadas: a globalização e suas repercussões nos modos de produção e de organização das empresas, a competitividade, a busca de maior produtividade com menor custo de mão-de-obra, as profundas modificações nas formas de trabalho, a desumanização das relações laborais e a coisificação do trabalhador, a busca do sucesso e da promoção profissional a qualquer preço, o consumismo, o novo perfil e as novas habilidades exigidos do empregado e outros fatores que acabam se sobrepondo aos ideais de respeito aos direitos fundamentais e à dignidade da pessoa do trabalhador.

Não há que se confundir, entretanto, esse comportamento agressivo com outras atitudes de comando do empregador ou outras situações de confronto que são observadas no meio laboral. Com efeito, cabe ao empregador organizar e fazer funcionar o empreendimento ou a organização, segundo os objetivos desta, posicionando-se na liderança da atividade à qual deve se sujeitar o empregado, até por definição. Manejando o timão do negócio, pode o empregador expedir ordens, estabelecer meios e formas de execução do trabalho e fiscalizar o cumprimento de suas determinações, atribuindo-lhe ainda a ordem jurídica o *jus variandi*, vale dizer, a possibilidade de introduzir unilateralmente algumas alterações nas condições de trabalho

pactuadas. Certo que tais poderes devem ser conformados aos limites traçados pelos direitos do trabalhador (como tal e como ser humano), sendo certo também que virtudes tais quais a cortesia e o respeito variam de pessoa a pessoa, características como o perfeccionismo e a busca de resultados são também cambiantes, estilos de gerir e administrar são diferenciados, e assim por diante. Da mesma forma, as pessoas (empregados e empregadores) têm distintos graus de tolerância, de sensibilidade, de amor-próprio, de respeito, de disciplina, de habilidades e capacidades, de atenção, de comportamento etc. Portanto, todas essas variáveis devem ser consideradas na diferenciação entre o que é lícito e o que é ilícito nesse relacionamento empregado-empregador, já conflituoso por sua natureza porque muitas vezes ambos expressam interesses antagônicos e conflitantes. A solução para a colisão entre os poderes de mando do empregador e os direitos fundamentais e a dignidade do empregado passa pelo uso de critérios de ponderação, de prudência, de bom-senso, de valoração, de razoabilidade. Tem aplicação, neste ponto, o princípio da proporcionalidade nas suas três vertentes: juízo de idoneidade (adequação), juízo de necessidade e juízo de ponderação (proporcionalidade em sentido estrito), ferramental que a ordem jurídica disponibiliza a esses interlocutores sociais e aos operadores do Direito envolvidos na questão, que deve ser examinada caso a caso.

Na configuração do acosso está presente o elemento pessoal, constituído pelo sujeito ativo (acossador ou agente) e pelo sujeito passivo (acossado ou vítima), ambos podendo se apresentar individualmente ou em grupo e estar ou não em uma relação de mando e subordinação. Da literatura extraem-se algumas características típicas da figura do molestador, apontando-se geralmente a sua necessidade de admiração, aprovação e afirmação, seu impulso patológico de agredir e controlar outrem, a arrogância, a inveja, o narcisismo, a megalomania, a falta de empatia, a paranóia, a mediocridade e outras. A potencial vítima também tem, segundo os estudiosos, algumas particularidades próprias que instigam e incomodam o acossador e a deixam mais vulnerável ao ataque, como a simpatia, a criatividade, a responsabilidade e a capacidade profissionais, a popularidade e o desprendimento, mas ao mesmo tempo é incauta, ingênua e crédula e por isso não percebe desde logo as intenções do assediador.

Além da junção dos sujeitos ativo e passivo, o acosso psíquico requer ainda um entorno propício ao seu desenvolvimento, sendo que no caso do assédio laboral o meio ambiente de trabalho é favorável a isso, inclusive pelo fato de que muitas vezes o objetivo da perseguição é exatamente excluir o trabalhador desse meio. Alguns entes empregadores, por sua própria natureza e estrutura ou forma de funcionamento, contribuem para a disseminação do acosso, em especial quando há falta de organização e de metodologia de trabalho; quando inexistem mecanismos de solução dos conflitos; quando o comando é confuso, ineficiente, tolerante, conivente e pusilânime ou quando, ao revés, é extremamente inflexível, rigoroso, hierarquizado e despótico; quando o nível de exigência é elevado mas o provimento de condições de trabalho é inadequado; quando se valoriza mais a produção que o bem-estar. Nos casos em que a perseguição é efetuada pelo próprio empregador ou superior hierárquico do empregado, o estado de sujeição deste àquele e a necessidade de manter-se no emprego favorecem o maltrato psicológico. O âmbito da administração pública é outro espaço ideal para a germinação do acosso, dadas sua estruturação em níveis hierárquicos altamente burocratizados e a característica da impessoalidade geralmente presente no preenchimento dos cargos (entre os quais se diluem as responsabilidades) e onde a ânsia de poder e de controle prevalece sobre a produtividade e a eficiência.

O assédio moral, como ato ilícito, ofende bens, valores ou interesses juridicamente protegidos, arranhando também princípios consagrados pelo Direito. Os doutrinadores enunciam que os bens jurídicos do acossado atingidos pela investida são a sua alma ou *psique*, sua vida, sua saúde física e mental, sua dignidade pessoal, suas liberdades individuais e direitos de personalidade em geral, sua honra, imagem e privacidade, seu direito ao trato isonômico, seu entorno familiar, sua vida de relações sociais, seu direito ao trabalho e muitos outros de uma listagem sempre incompleta.

São basicamente três as formas pelas quais opera o acosso psíquico no ambiente de trabalho. A mais freqüente é a modalidade **vertical descendente**, perpetrada contra o empregado por seu superior hierárquico ou diretamente pelo empregador. Outra espécie bastante conhecida é a **horizontal**, em que as hostilidades são produzidas por um companheiro (ou grupo de companheiros)

de trabalho. E há, por fim, o tipo mais raro, que é o **vertical ascendente**, levado a cabo por um empregado (ou alguns deles) em direção ao superior ou diretamente ao empregador. Nos dois primeiros casos, o objetivo é não apenas molestar o acossado, mas geralmente promover a sua retirada do grupo. Há referências também a outra modalidade, chamada de **mista**, em que as agressões partem tanto de superiores quanto de colegas do trabalhador. A forma mais perniciosa de assédio é precisamente a mais comum (vertical descendente), porque nessa hipótese o empregado sente-se ainda mais fragilizado e desamparado por ser vítima exatamente daquele de quem depende economicamente e a cujas ordens deve se submeter, geralmente sem poder contar com o apoio e a solidariedades dos colegas.

Na literatura há ainda referências a uma outra classificação do acosso laboral, segundo a qual ele pode ser **perverso** (agressão gratuita com o fim único de destruir o acossado ou de demonstrar o poder do assediador), **estratégico** (ardil para lograr que o empregado se retire da empresa sem ônus e encargos para esta) e o **organizacional** ou **institucional** (correspondente a uma forma cruel de administração do fator humano adotada por algumas organizações).

No curso do seu desenvolvimento, o acosso psíquico no trabalho principia com uma fase de **conflito** ou de incidentes, que é natural nos agrupamentos humanos e que por si só não é um problema, desde que haja mecanismos para sua solução. A não superação desse conflito, transformando-o em um problema, é que pode levar à fase seguinte, que é a da **estigmatização**, quando se iniciam as variadas e virulentas ações de destruição psicológica do empregado, produzindo-se o acosso psíquico propriamente dito. O momento seguinte caracteriza-se pela **intervenção** da instituição, porque o acossado já se tornou um problema para ela e começam a ser tomadas medidas e decisões que irão afetar a vítima. Por fim, vem a etapa da **exclusão** ou eliminação da vítima, com sua saída da organização porque ali não mais suporta permanecer, porque se aposenta, porque adoece ou morre ou até porque se suicida.

Os efeitos do assédio moral não atingem somente o acossado e as pessoas que lhe são próximas. Em certos casos, afetam também terceiros, grupos ou entidades, tal qual se dá naquelas situações em que a perseguição é

dirigida contra um empregado que detém uma função de representação de outros trabalhadores como o mandato sindical e diversas formas de representação unitária (comissões de empresa em geral), sendo possível que nessas hipóteses o objetivo da perseguição seja exatamente desacreditar o empregado e obstar o pleno e livre exercício dessa representatividade.

No geral, as conseqüências do acosso laboral se abatem sobre a vítima, e pessoas a ela ligadas, respingam na organização empregadora e se espalham pela sociedade, isto é, são de ordem pessoal, institucional e comunitária. No âmbito pessoal, o acossado sofre lesões de natureza psicológica e física, adquirindo diversas enfermidades incapacitantes em maior ou menor grau, sujeitando-se a tratamentos médicos e psicoterapia e podendo chegar à morte. Além disso, passa a ter sérios problemas de relacionamento no seio da família (que por via reflexa acaba sendo também vitimada) e em outros grupos sociais, vendo decair ainda seu desempenho profissional. No perímetro da organização, o assédio é algo absolutamente antieconômico, porque influi negativamente na produção, afetando o rendimento dos demais trabalhadores direta ou indiretamente envolvidos nesse processo e com freqüência sendo causa de acidentes e de afastamentos por doença. Quanto às repercussões na sociedade, as mais conhecidas são representadas pelos gastos com benefícios, auxílios, tratamentos e medicamentos suportados pelas entidades de seguridade social e pelo Estado, além dos efeitos econômicos decorrentes da queda da produtividade.

Tendo-se iniciado o processo de acosso psíquico laboral, ou se já consumado com a produção dos seus nefastos efeitos, a questão provavelmente será levada à esfera judicial, seja para fazer cessar a prática danosa, seja para haver uma compensação pelos danos verificados. Surgirá, assim, a questão da comprovação da prática do assédio. Em regra, o Direito dispõe que o encargo probatório compete ao autor com relação aos fatos constitutivos do seu direito e ao réu quanto aos fatos impeditivos, extintivos ou modificativos do direito do autor. A disciplina da prova no caso de assédio, todavia, não pode se pautar pelas mesmas regras e princípios que se usa em outras situações, dadas as características peculiares do fenômeno em exame e especialmente porque o acosso é praticado sob as formas mais variadas e geralmente camufladas sob uma aparência de normalidade. Isso não significa,

contudo, que deva haver uma total inversão do *onus probandi*, embora não se possa exigir do trabalhador que prove de maneira cabal e insofismável a ocorrência do acosso. O critério que a doutrina propõe é o de uma flexibilização dos princípios reitores da prova, no sentido de que para o empregado é bastante demonstrar os fatos de forma apenas indiciária, fornecendo ao juiz um início razoável de prova que seja suficiente para induzir à conclusão de que o assédio possa ter ocorrido. Diante dessa presunção indiciária, cabe ao empregador o encargo de provar que agiu de forma lícita e que seus atos têm uma justificativa razoável, adequada e proporcional e não a finalidade de lesar os direitos fundamentais e a dignidade do trabalhador. Releva aclarar, porém, que a existência de um conflito por si só não comprova haver o acosso, assim como pode este ter ocorrido mesmo que ausente um conflito explícito, da mesma forma que pode ter havido assédio sem a presença de um dano psíquico como a existência de lesão não significa necessariamente que a pessoa tenha sido perseguida, embora possa ser um indício.

Sendo o empregador responsável pela preservação da saúde do trabalhador no ambiente laboral, impõe-se-lhe a adoção de medidas preventivas de combate ao acosso, seja evitando que surja, seja interrompendo-o ainda na fase inicial. Tem o empregador a obrigação de manter um ambiente de trabalho física e psicologicamente sadio, além do que isso redunda em benefício da própria organização na medida em que evita ou reduz os conflitos laborais bem como os acidentes e afastamentos por doença, conservando a produtividade. Algumas vezes, tais medidas de prevenção só são tomadas por força da pressão social ou de pronunciamentos judiciais, embora já haja muitas empresas que adotam um **código de conduta** ou uma **declaração de princípios** onde se insere o propósito de combate ao assédio e são indicadas medidas para tanto.

Assediar psicologicamente alguém no ambiente de trabalho faz com que se produzam na vítima alguns efeitos mais ou menos graves, acarretando-lhe alguns danos de natureza psíquica e até física, além de ferir seus sentimentos, agredir certos direitos de personalidade e transtornar o seu relacionamento e suas atividades familiares e sociais, podendo ainda causar prejuízos na esfera profissional. Tais lesões são, pois, de variada ordem e atingem tanto a pessoa como eventualmente o patrimônio do assediado.

Os sistemas de classificação do dano que a literatura jurídica apresenta variam conforme o critério adotado por quem analisa o assunto, inexistindo uma unanimidade a respeito.

Conforme o bem atingido, a lesão costuma ser classificada como **dano material** (ou **a coisas**) e **dano pessoal** (ou **à pessoa** ou ainda **imaterial**). O dano à pessoa, de seu lado, via de regra é subdividido em **dano anímico** (ou **moral em sentido estrito**) e **dano corporal** (**biológico**, **físico** ou **à saúde** física e psíquica). Segundo essa tipologia, pois, os danos decorrentes do acosso psíquico laboral enquadram-se na categoria de **dano pessoal** em suas diversas modalidades, dado que causam lesões tanto **anímicas** (ou dano moral em sentido estrito, ferindo a alma com a agressão aos direitos de personalidade) quanto **corporais** (maltratando a saúde psicofísica).

Já se considerando o aspecto econômico, o dano pode ser classificado como **patrimonial** (**econômico** ou **material**) e **extrapatrimonial** (**moral em sentido amplo**, **extra-econômico**, **não patrimonial** ou **imaterial**). Por essa ordenação, o acosso psíquico no trabalho causa sempre um dano do tipo **extra-econômico** ou **moral lato sensu** (por afetar interesses e valores não apreciáveis economicamente, como os direitos de personalidade em geral, a saúde física e mental, os sentimentos, os relacionamentos sociais etc.) mas pode provocar também uma lesão de ordem **patrimonial** (quando entre seus efeitos se incluem despesas com tratamento da saúde, redução de ganhos em geral, perda de uma promoção, desemprego e outros prejuízos econômicos).

Levando-se em conta o âmbito de repercussão do acosso, o dano pode ser **individual** (quando afeta um só trabalhador) ou **coletivo** (**metaindividual** ou **transindividual**, atingindo um grupo de pessoas, passíveis de identificação ou não, podendo ser então coletivo em sentido estrito ou difuso). Sob este aspecto há ainda o **dano reflexo** ou **por ricochete**, naqueles casos em que a lesão sofrida pela vítima provoca danos a terceiros (quando por via reflexa são afetados os familiares, o sindicato ou quaisquer terceiros com os quais o acossado tenha vínculo).

Pelo ângulo da imediatidade, o assédio pode causar um dano **direto** (quando da agressão resulta para o empregado um efeito imediato, como a enfermidade) ou **indireto** (nos casos em que a lesão decorre não diretamente do ato do agente, mas de outro por ele desencadeado, como poderia ser o

caso da perda de receita e do direito ao trabalho com a aposentadoria por incapacidade do empregado).

A classificação segundo o momento da sua avaliação divide os danos em **presentes** (**atuais** ou **pretéritos**), que são aqueles já verificados, e em **futuros**, que são aqueles ainda não observados mas que ainda vão se produzir em conseqüência da mesma causa, manifestando-se em momento posterior. Como resultado do assédio moral no trabalho, dano atual é, por exemplo, aquele já sofrido pelo empregado, como a lesão psíquica e/ou física, enquanto que como dano futuro podem ser considerados o agravamento dessas lesões e a eventual perda da capacidade laboral ou de uma promoção funcional.

O dano pode ainda ser considerado conforme o grau de certeza do seu resultado, caso em que é classificado como **certo**, que é o já concretizado, ou como **incerto** (ou **eventual**), aquele que poderá ou não se efetivar. Por essa visão, o acosso psíquico traz de forma inequívoca danos corporais e anímicos, podendo ou não produzir outra lesão como a incapacidade para o trabalho.

Sob outro aspecto, a lesão pode ser classificada como **dano emergente**, quando a lesão consiste em um prejuízo ou em uma perda concreta (material ou moral), caracterizando um “dano positivo”, ou como **lucro cessante**, caso em que o efeito do ato danoso consiste em a vítima deixar de ganhar algo, de obter uma vantagem ou um acréscimo, significando um “dano negativo”. Vale dizer, no caso do assédio moral é dano emergente, por exemplo, aquela redução patrimonial já sofrida pelo empregado com despesas de tratamento médico, terapias e medicação, podendo caracterizar-se como lucro cessante alguma vantagem ou benefício que ele deixou de auferir por estar afastado do labor, ter-se aposentado por incapacidade etc. Aqui pode-se incluir ainda o que o empregado deixou de ganhar pela **perda de uma chance**, como é o caso, exemplificativamente, de ficar privado de obter uma promoção ou outra função melhor remunerada na empresa.

A expressão **dano moral** pode ter duas acepções, ambas envolvendo lesões de natureza não patrimonial. No sentido estrito corresponde ao dano anímico, aquele comumente vinculado à vulneração da dignidade pessoal e dos direitos de personalidade (como a honra, a imagem, a liberdade de expressão e de crença). *Lato sensu*, expressa todas as formas de dano imaterial ou extrapatrimonial, aqueles que atingem a pessoa e sua integridade

psicofísica, causando, por exemplo, dor física e/ou psicológica, vergonha, depressão, sofrimento interior, humilhação, dificuldade de relacionamento social e outras conseqüências não avaliáveis economicamente.

Legitimada para buscar a reparação pelo dano moral é, via de regra, a própria vítima, posto que a ferida interior só a ela atinge e qualquer compensação só a ela vai atenuar o sofrimento. A situação, porém, não se confunde com aqueles casos em que, por via reflexa (dano por ricochete) a agressão ao acossado causa lesões também a terceiros, como é usual suceder com os familiares do ofendido que acabam sendo atingidos pela irradiação dos efeitos nocivos do assédio, vindo a padecer, eles próprios, de intensa dor interna, como também é possível que o ataque o trabalhador afete o grupo profissional, como na hipótese de ser ele representante de seus companheiros ou da categoria. Neste caso, por direito próprio essas pessoas ou entidades devem ter a respectiva reparação. De outro lado, é possível que o dano moral cause ainda lesões de ordem patrimonial (inclusive por afetar a capacidade laborativa), como a perda ou redução dos ganhos salariais, a privação de uma promoção ou até o desemprego ou mesmo a morte do acossado, e, por se tratar de um dano econômico, o direito à reparação transmite-se *mortis causa* aos sucessores da vítima.

De qualquer modo, como o acosso psíquico laboral pode produzir efeitos negativos de ordem tanto **moral** (em sentido amplo ou restrito) quanto **material**, é certo que as duas modalidades de indenização são cumuláveis. Há uma diferença, porém, no que se refere à prova de um e de outro dano. Segundo a doutrina prevalecente, o dano moral *stricto sensu* (ou anímico, que fere sentimentos) dispensa prova, sendo presumível desde que demonstrada a ofensa dessa espécie e a partir da qual se pode inferir a lesão ou dor moral que se produziu no psiquismo da vítima. Quanto ao dano moral em sentido amplo (imaterial, extrapatrimonial ou corporal), abrangendo a lesão corporal que afete a integridade física e psíquica do trabalhador e tratando-se de um estado patológico da pessoa, é de caráter objetivo e então pode – e deve – ser provado, o que é possível por meio de um diagnóstico médico. Por fim, com respeito ao dano material ou patrimonial a prova da lesão é sempre necessária porque aqui se trata de evidenciar a redução (ou não aumento ou não aquisição) de um bem ou patrimônio economicamente mensurável.

Constatado o dano resultante do acosso psíquico laboral, cabe estabelecer a responsabilidade pela sua reparação e como isso pode se dar, sendo que essa responsabilidade civil pode ser de natureza **contratual** (quando a lesão resulta da infração de um dever oriundo de uma relação jurídica obrigacional) ou **extracontratual** ou **aquiliana** (se a violação foi da lei ou de preceito normativo), sendo que no âmbito laboral podem ocorrer as duas modalidades, ressaltando-se, porém, a divergência doutrinária a respeito.

O dever de indenizar depende da reunião de alguns requisitos, que são a ação ou omissão voluntária do agente contrariamente ao Direito ou ao contrato, o nexo causal entre essa conduta e o resultado, a constatação do dano e a culpa *lato sensu* (que em alguns casos é presumida ou objetiva).

Portanto, a responsabilidade civil pode ser **subjetiva** ou **objetiva**, sendo que no primeiro caso exige-se prova de ter o autor do dano agido culposamente (com dolo ou culpa *stricto sensu*, que é a negligência, a imprudência e a imperícia), demandando um juízo de valor, enquanto que no segundo isso é desnecessário. Na hipótese de responsabilidade subjetiva, pois, a caracterização da ilicitude do ato depende da verificação de todos os requisitos, inclusive o da culpabilidade, ao passo que na objetiva basta a demonstração da prática do ato ilícito e o nexo de causalidade com o dano. Há casos, porém, em que se constata a **culpa concorrente**, ou seja, a vítima (por ação ou omissão) contribui para o resultado.

Em algumas situações a responsabilidade é imputada não a quem teve a conduta antijurídica de lesar a vítima, mas a um terceiro, configurando-se aqui a responsabilidade por fato de outrem. Isto se dá no campo das relações de trabalho e tem aplicação também em matéria de acosso psíquico laboral, quando o agente ativo é um outro empregado ou um preposto do empregador mas este é quem responde (direta ou solidariamente) pela reparação em favor do acossado. É que nestes casos o Direito atribui ao empregador uma responsabilidade objetiva pelos atos de seus prepostos, ou seja, tem ele o dever de indenizar a vítima independentemente desta demonstrar a culpa daquele, não propriamente porque não se exigiria a demonstração da culpa do empregador, mas porque essa sua culpa é presumida, seja porque escolheu mal seu preposto, seja porque não o fiscalizou (culpa *in eligendo* e *in vigilando*). Isso se dá tanto no perímetro de uma empresa privada quanto na

esfera pública, cogitando-se da culpabilidade do agente apenas na relação entre este e o empregador para fins da ação de regresso por meio da qual o último pretenda ser ressarcido pela indenização que pagou pelo fato de outrem. É certo, de qualquer maneira, que na hipótese específica do acosso psíquico laboral a atuação do agente é sempre dolosa pela própria conceituação do fenômeno, que para sua caracterização pede o elemento intencional. Sendo doloso o comportamento do autor do assédio e sendo presumida a culpa do seu empregador, daí resulta a responsabilidade solidária (ou solidariedade passiva) de ambos pelo ressarcimento dos danos causados à vítima.

Pode acontecer de o assédio moral no trabalho resultar da atuação de um grupo de trabalhadores e não de um deles isoladamente, configurando-se a hipótese da responsabilidade coletiva. Se os membros desse grupo agem conjuntamente, com uma identidade de propósitos que é acossar outro trabalhador, há que se atribuir a todos a responsabilidade pela reparação dos danos causados por tal conduta, pois se a violação do direito de alguém tiver mais de um autor todos devem responder solidariamente pela reparação.

A doutrina civilista costuma arrolar algumas causas de exclusão da responsabilidade, mas de difícil se não impossível aplicação no marco do acosso psíquico laboral. Tais fatores de irresponsabilidade são, via de regra, a ocorrência de caso fortuito ou força maior, a existência de uma cláusula de não indenizar (quando essa previsão por legalmente possível), a culpa exclusiva da vítima, o estado de necessidade, o estrito cumprimento do dever legal, o exercício regular de direito, o fato de terceiro estranho, a legítima defesa e o consentimento do ofendido ou sua renúncia à indenização.

Tema tormentoso em matéria de responsabilidade por danos é o relativo à forma da sua reparação, porque a solução ideal seria o retorno à situação anterior, ou seja, obrigar o responsável a restabelecer o estado em que se encontrava o ofendido antes do ato lesivo, o que é muitas vezes possível em se tratando de dano a coisas mas praticamente inviável na hipótese de acosso psíquico no ambiente de trabalho. Outra forma de remediar o dano é impor-se ao responsável a prática ou a abstenção de um ato, modalidade que eventualmente pode ser utilizada no campo de ação do assédio moral, como, por exemplo, proporcionar assistência e tratamento à vítima ou deixar de importuná-la. O mais das vezes, porém, o sancionamento passível de ser

atribuído ao responsável será o pagamento de uma indenização em pecúnia em favor da vítima. Uma forma de retorno ao *statu quo ante* em matéria de assédio pode ocorrer quando em razão da perseguição sofrida o trabalhador, por qualquer forma, tem rompido o vínculo laboral, obtendo depois a sua reintegração no emprego nas mesmas condições em que se encontrava anteriormente e com todos os direitos do período de afastamento. Outro exemplo seria o da promoção forçada do empregado nos casos em que essa progressão funcional fora obstada por efeitos do acosso psicológico, sempre independentemente de outras reparações de caráter indenizatório por outras lesões ou perdas de natureza econômica.

A reparação econômica, todavia, traz consigo algumas questões de solução não tão simples. Prejuízos materiais ou econômicos resultantes do acosso psíquico laboral podem ter seu *quantum* fixado com maior ou menor facilidade, dependendo de cada caso, o que, todavia, não sucede com os danos à pessoa (tanto os corporais quanto os anímicos e os morais em sentido lato). Uma das dificuldades que surge neste tema é a que diz respeito à natureza jurídica dessa indenização, ou seja, se se trata mesmo de uma reposição ou se seria uma compensação. Predomina na doutrina a opção pela idéia de compensação, posto que na hipótese a lesão não é quantificável economicamente, não havendo como se medir ou avaliar em termos pecuniários o valor da dor sofrida, do sentimento ferido, da perda da alegria de viver, da depressão, da reclusão social ou quaisquer outros efeitos do assédio. Por isso, a indenização assume a conformação de uma satisfação que se proporciona à vítima para contrabalançar seu sofrimento, de um lenitivo para a dor, de uma consolação para a amargura.

A outra dificuldade que o fato apresenta refere-se à fixação do valor desse paliativo pecuniário, pela impossibilidade de atribuir-se um preço à dor. Em casos tais e ausentes parâmetros objetivos de mensuração, o *quantum* termina sendo estimado segundo o prudente arbítrio do juiz, que deve buscar um ponto de equilíbrio para que a indenização não seja causa de enriquecimento da vítima nem de empobrecimento do devedor, observando critérios de proporcionalidade, razoabilidade e ponderação. Foram mesmo essas dificuldades que fizeram com que durante muito tempo o chamado dano moral fosse considerado como não indenizável, dado que no caso inexiste uma

perda patrimonial avaliável economicamente. Na determinação do valor, algumas circunstâncias devem ser observadas, entre as quais a gravidade da ofensa, o grau da culpa, a extensão do dano e a repetição da conduta antijurídica, bem como o potencial econômico do responsável para que a sua penalização tenha também um cunho pedagógico e punitivo, a fim de tolher ou desestimular novas ações desse tipo. De outro lado, essa compensação financeira não pode chegar ao nível de encorajar a busca descomedida por indenizações vultosas, fomentando-se a "indústria da indenização" ou a "industrialização do dano moral", com a banalização e depreciação do instituto, inclusive em razão da relativa facilidade de simulação de transtornos psíquicos.

Ao estabelecer um valor para essa indenização compensatória, diz a doutrina que o juiz deve considerar os danos presentes e certos e a sua continuidade no tempo, além do eventual lucro cessante e do prejuízo por perda de chance, não computando, porém, os danos incertos ou eventuais em razão da sua aleatoriedade. Tal fixação, porém, não assume o caráter de definitividade, pois as lesões conhecidas no momento poderão sofrer agravação ou atenuação e essas alterações na situação de fato podem levar a uma revisão do *quantum* determinado. Além disso, podem surgir *a posteriori* fatos ou lesões novas até então desconhecidas e inimagináveis e que permitirão igualmente a busca da respectiva reparação. Da mesma forma, se em decorrência da lesão advier algum lucro, vantagem ou benefício em favor da vítima, seu valor poderá ser compensado da indenização devida pelo responsável, a fim de que o ofendido não lucre com o dano. As quantias dedutíveis, porém, não englobam as somas recebidas a título de benefícios previdenciários, indenizações de seguros contratados e outras assemelhadas, porque nesses casos o que a vítima obtém resulta de uma outra relação jurídica distinta e por ela custeada.

Sofrendo o empregado no ambiente laboral a perseguição psicológica por parte de colegas de trabalho, de superiores hierárquicos ou mesmo diretamente do empregador, a situação pode vir a ser tão penosa e insuportável a ponto de tornar insustentável a continuidade da prestação de serviços naquele meio hostil, rompendo-se a vínculo de emprego de uma forma ou de outra, o que, via de regra, é exatamente o objetivo do acossador. Chegando ao seu limite de resistência, o empregado poderá simplesmente

desligar-se da empresa (formalmente ou apenas abandonando o posto de trabalho), sem acarretar ônus para o empregador, o que muitas vezes era precisamente a finalidade do assédio. Poderá ocorrer também a aposentadoria do trabalhador, seja porque já tem condições para isso e prefere afastar-se do local, seja porque já está incapacitado física e/ou psicologicamente para o trabalho. O fim da relação laboral pode dar-se ainda pela morte do empregado, tanto em razão das enfermidades que o acometeram como pela possibilidade de suicídio. Por fim, é possível ainda a terminação do contrato pela via da chamada “despedida indireta”, hipótese em que o trabalhador denuncia o contrato em razão das práticas danosas que lhe são infligidas e pleiteia as devidas indenizações trabalhistas como se despedido tivesse sido, sem prejuízo, por certo, das indenizações de ordem civil decorrentes dos danos.

Embora o acosso psíquico laboral caminhe em direção ao afastamento ou a eliminação do trabalhador do meio em que labuta, com o rompimento do vínculo empregatício, esse desfecho vai, o mais das vezes, coroar de êxito o comportamento do acossador, que terá assim conseguido seu intento. Essa saída do empregado, como epílogo do processo de perseguição, seria sua rendição à pressão do acossador, seria a vitória do fracasso.

A melhor solução para o problema (ao menos em tese, diante de algumas dificuldade e obstáculos de ordem prática) é o combate ao mal, com o emprego de medidas judiciais de prevenção ou de interrupção da marcha do assédio. Repudiando o Direito esse comportamento ilícito, deve, em contrapartida, fornecer mecanismos adequados para a defesa da vítima que lhe possibilitem impedir ou sustar os ataques contra si disparados. Para a efetiva proteção dos direitos não patrimoniais não basta garantir-se a tutela reparatória da lesão, mas é preciso que haja instrumentos processuais capazes de impedir que ela ocorra.

A ordem jurídica proporciona dois tipos de tutela que podem ser utilizados em caso de dano resultante do acosso psíquico laboral: a **preventiva** e a **repressiva**. Na primeira hipótese, o que se busca é impedir que a lesão se ultime; na segunda, a pretensão é de uma reparação pelo dano já concretizado. Em se tratando de direitos extrapatrimoniais, é certo que a prevenção prefere à repressão, até porque melhor que reparar um dano é impedir que ele aconteça, inclusive para não se monetarizar a dor, o sofrimento

e todos os outros males provocados pelo assédio moral. Para tanto, a ordem jurídica disponibiliza a **tutela inibitória**, instrumento processual adequado a impedir ou cessar os atos de agressão moral perpetrados contra o empregado, posto que é constitucionalmente garantido ao cidadão o direito de acesso ao Judiciário em caso de lesão ou ameaça a direito.

Para o manejo da tutela inibitória, portanto, é preciso que a lesão ainda não se tenha consumado, ou ao menos não se tenha consumado por completo, havendo a ameaça a direito ou interesse juridicamente protegido e estando presente o perigo de uma lesão que se pretende evitar. O dano deve ser potencial, visível, patente, iminente, perceptível, e ainda não deve ter ocorrido (caso contrário, a tutela seria a ressarcitória), ou não deve ter-se consumado inteiramente, sendo possível interromper-se a sua marcha. Por meio desse instrumento processual, obtém-se do Judiciário um mandamento contra o ofensor, para que faça ou deixe de fazer algo de modo a se alcançar o resultado prático desejado com a medida. A tutela inibitória no caso de assédio moral, pois, pode ter uma natureza **negativa** (abster-se o empregador de promover atos de perseguição psicológica, ou obrigação de não fazer) ou **positiva** (tomar providências para que cesse a conduta abusiva e danosa ou obrigação de fazer).

Quando se trata do risco iminente de uma lesão à integridade psíquica e/ou física do trabalhador, com seus efeitos devastadores, o processamento normal do pedido de tutela inibitória pode não impedir a tempo a prática ou a continuidade dos atos de acosso psíquico. Em casos tais, a efetividade da proteção à higidez do empregado vai necessitar de uma antecipação do provimento judicial, antes que a lesão se consume, sendo cabível, portanto, o pedido de antecipação da tutela jurisdicional nos casos de urgência.

Mesmo assim, pode não ser bastante a expedição de uma determinação judicial ao ofensor ou potencial agressor, é preciso que ela seja de fato cumprida para que assim se efetive a tutela buscada, preocupação esta que aumenta quando o mandamento tem como conteúdo uma abstenção, pois a obrigação de não fazer é via de regra infungível e só pode ser satisfeita pelo próprio obrigado a tanto. Em tais circunstâncias, a ordem judicial deve vir acompanhada de um elemento de coerção que estimule o devedor da obrigação a cumpri-la, constituído geralmente de uma multa cominatória ou

astreinte. De outro lado, já tendo se iniciado o processo de acosso moral, é admissível que o juiz, além de ordenar comportamentos que o possam interromper, estabeleça também ao empregador o encargo de proporcionar à vítima os necessários meios terapêuticos para manter ou restabelecer a sua sanidade psíquica, sob pena de mandar fazê-lo às expensas do devedor e sempre sem prejuízo da cominação de multa pelo descumprimento da ordem.

Se não utilizada a via preventiva, ou se por qualquer razão não foi ela eficaz para obstar ou sustar a prática do assédio, vindo este a se concretizar, resta o caminho da tutela repressiva ou ressarcitória para a obtenção de uma indenização compensatória. Essa reparação pecuniária deve ser a mais ampla possível (a chamada *restitutio in integrum*), abrangendo todos os danos sofridos pelo trabalhador, corpóreos ou materiais, presentes ou futuros, lucros cessantes e perda de chance, danos à vida de relação, despesas com tratamentos e remédios e, enfim, toda e qualquer lesão resultante direta ou indiretamente do processo de acosso psíquico. Pode mostrar-se mais interessante, no entanto, que essas reparações sejam obtidas pela via extrajudicial, ante comissões paritárias ou organismos assemelhados do próprio ente empregador ou intersindicais, com redução do grau de conflitividade e dos custos materiais e emocionais de uma demanda judicial.

O assédio moral no ambiente de trabalho pode adquirir contornos tais que atinja ou coloque em risco não apenas um empregado isoladamente, mas um grupo ou até a totalidade deles, gerando, assim, uma situação de lesão ou perigo de lesão coletiva. Nessas circunstâncias, também a entidade sindical e o Ministério Público têm legitimidade para promover as medidas judiciais cabíveis.

Questão crucial que se apresenta em relação à tutela judicial é a pertinente à competência jurisdicional, vale dizer, se a ação deve ser processada na Justiça do Trabalho ou no âmbito da organização judiciária comum. Sendo o acosso psíquico cometido pelo próprio empregador, ou por alguém em seu nome e em seu lugar (assédio moral vertical descendente), o conflito se instala entre o empregado e o empregador, hipótese em que indubitavelmente a competência é da justiça laboral, o mesmo podendo ser dito na eventualidade de um assédio ascendente. Já em se tratando de assédio perpetrado em nível horizontal, mesmo que isso se dê no local de trabalho e

em função deste, o embate se dá entre pessoas (ofensor e ofendido) que não estão ligadas por uma relação de natureza trabalhista, inexistindo entre ambos um vínculo de natureza laboral mas sim civil, razão pela qual a competência para dirimir o conflito é da Justiça Comum. Tal conclusão, porém, pode ser de pouco efeito prático, visto que no caso de uma ação antijurídica praticada por um empregado contra outro o empregador é solidariamente responsável (por culpa *in eligendo* e/ou *in vigilando*) pela reparação do eventual dano e, portanto, esse litígio ainda seria entre empregado e empregador e por isso afeto à jurisdição laboral. O mesmo se dá quando o empregador é conivente com a prática de assédio levada a efeito por um empregado contra seu companheiro, pois sua omissão consciente o torna co-autor da lesão e igualmente responsável (devedor solidário) pela reparação do dano.

Situação distinta verifica-se na hipótese de o acosso psíquico ter levado à morte o empregado perseguido, caso em que o cônjuge sobrevivente ou outra pessoa que dele dependia passa a ser o titular do direito às respectivas reparações civis, agora por direito próprio, caracterizando-se um conflito de natureza civil e não laboral, portanto afastando a competência da jurisdição trabalhista.

Na hipótese de alguém ser civilmente responsabilizado por ato praticado por terceiro, como ocorre no âmbito laboral com a obrigação de indenizar imposta ao empregador por ato de seu empregado ou preposto, esse responsável por fato de outrem tem o direito de regresso, vale dizer, pode voltar-se contra o real causador do dano para ser reembolsado do valor da indenização paga. Tal direito pode ser exercido por meio de uma ação autônoma ou pela via da denunciação da lide nos próprios autos da ação indenizatória, o que não afasta a competência da Justiça do Trabalho porque continua configurando-se um dissídio entre empregado e empregador. Do que indenizou pelo ato danoso de seu empregado, pode ainda o empregador ressarcir-se por meio de descontos nos salários deste, sempre que o ofensor tiver agido com dolo (que é o acontece no acosso psíquico, fenômeno que por definição exige a intencionalidade dirigida a um fim).

Relativamente ao prazo prescricional para a propositura da ação de indenização por danos oriundos do acosso psíquico laboral, a questão apresenta uma certa complexidade diante da controvérsia sobre a natureza da

matéria, se trabalhista ou civil, e, conseqüentemente, sobre qual a norma jurídica aplicável, também a trabalhista ou a civil, posto que cada qual regula a seu modo o tema do prazo prescricional. Há a respeito controvérsias doutrinárias e jurisprudenciais, em ambos os casos com entendimentos ora em um sentido, ora em outro, além de posições mistas que mesclam as regras civis com as trabalhistas e adotam prazos diferentes segundo quem seja o autor da ação ou conforme a unidade jurisdicional em que se processa o feito, critérios que por certo geram uma certa perplexidade e instabilidade indesejáveis e inconvenientes. Tratando-se de matéria regulada pelo Direito Civil e trasladada para o âmbito laboral, parece perfeitamente possível transportar-se também a regulação quanto ao prazo prescricional, inclusive pela aplicação da teoria da conglobação.

Tão ou mais importante que reparar os estragos causados é a ação preventiva que pode ser exercida pelos sindicatos e pelo Poder Público. Em muitos casos os entes sindicais já estão promovendo pesquisas e estudos a respeito desse mal, informando e orientando seus representados a respeito do que é o acosso psíquico laboral, como evitá-lo e que medidas tomar em caso de assédio, além de gestionar junto às empresas no sentido de obter sua adesão à luta contra esse mal, inclusive por meio de previsão em convênios coletivos. Além desse papel preventivo, os sindicatos podem atuar – e têm atuado – na defesa dos direitos dos trabalhadores em casos em que a lesão tenha extrapolado os limites individuais e atingido o grupo profissional, caracterizando um problema de dimensão coletiva ou ao menos o ferimento de direitos individuais homogêneos ou plúrimos.

Há igualmente órgãos públicos de atuação vital para coibir práticas de assédio moral no trabalho, como os órgãos de inspeção laboral e o próprio Ministério Público do Trabalho, este inclusive legitimado para a instauração de procedimentos investigatórios do assunto e para a propositura de ações civis públicas visando a reprimir os episódios de acosso laboral e refrear os seus efeitos nocivos. Ação mais decisiva do Poder Público poderia ocorrer por meio da edição de normas legais que definissem o fenômeno e coibissem sua prática, penalizando severamente os agressores.

Papel relevante nessa matéria desempenha também a Seguridade Social, ao disponibilizar (mesmo que de forma ainda um tanto precária) opções

de tratamento físico e psicológico às vítimas do assédio, mas, sobretudo, ao proporcionar cobertura ao trabalhador acossado por meio de alguns benefícios pecuniários como o auxílio-doença, a aposentadoria e o auxílio-acidente. Destaca-se, todavia, o fato de a legislação previdenciária considerar os efeitos do acosso laboral como típica enfermidade ocupacional e assim equiparada a **acidente do trabalho**, do que resulta uma melhor proteção securitária à vítima e lhe assegura a garantia do emprego ao menos pelo prazo de doze meses, mas principalmente por abrir caminho à responsabilização civil do empregador pelas lesões sofridas.

Além da atuação sindical e de órgãos públicos, a sociedade pode exercer uma função importante no combate ao acosso, especialmente por meio de organizações civis e não governamentais a isso dedicadas, divulgando e debatendo o assunto em nível comunitário para esclarecimento da população. Várias entidades que têm essa preocupação e esse objetivo já mantêm sítios de acesso eletrônico com informações e esclarecimentos importantes.

Tratando-se de um fenômeno inerente ao ser humano e à convivência social, o assédio moral no trabalho tem merecido a atenção de pesquisadores, dos trabalhadores, dos sindicatos, da sociedade e do governo em vários países do mundo, nos quais, em maior ou menor grau já estão sendo implementadas medidas (inclusive legislativas) tendentes a enfrentar e repelir essa prática nociva.

Certamente esse problema não será varrido da face da Terra e acompanhará o ser humano em seus variados relacionamentos com seus semelhantes. Porém, a conscientização a respeito do fato, o conhecimento de suas causas, das suas manifestações e dos seus efeitos, aliados à pronta reação das vítimas e da sociedade e à repressão desencadeada pelos órgãos públicos dentro das suas esferas de competência, com a penalização dos responsáveis, certamente contribuirá para diminuir a sua freqüência e minimizar os seus efeitos.

REFERÊNCIAS

AGRA VIFORCOS, Beatriz; FERNÁNDEZ FERNÁNDEEZ, Roberto; TASCÓN LÓPEZ, Rodrigo. *La respuesta jurídico-laboral frente al acoso moral en el trabajo*. Murcia: Laborum, 2004.

AGUIAR, André Luiz Souza. *Assédio moral*: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente do trabalho. 2. ed. São Paulo: LTR, 2006.

A ESTREITA RELAÇÃO ENTRE ASSÉDIO MORAL E ESTRESSE. Entrevista com Margarida Barreto. *Revista Anamatra*, Brasília, a. XVIII, n. 51, p. 50, 2. semestre, 2006.

ALVES, Cleber Francisco. *O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana:* o enfoque da Doutrina Social da Igreja. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

ALVIM, Arruda. *Manual de Direito Processual Civil*. V. II. Processo de conhecimento. 10. ed. rev., atual. ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006.

APARICIO TOVAR, Joaquín; RENTERO JOVER, Jesús. El juez laboral, imparcial, pero no neutral. *Revista de Derecho Social*, Albacete, n. 4, p. 53-66, 1998.

APARICIO TOVAR, Joaquín; BAYLOS GRAU, Antonio Pedro. Autoridad y democracia en la empresa. In: APARICIO TOVAR, Joaquín *et al. Autoridad y democracia en la empresa*. Madrid: Trotta, 1992. p. 9-15.

ARCE Y FLÓREZ-VALDÉS, Joaquín. *El Derecho civil constitucional*. Madrid: Civitas, 1986.

ARENHART, Sérgio Cruz. *A tutela inibitória da vida privada*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000.

ASSÉDIO MORAL PODE LEVAR AO SUICÍDIO, DIZ PESQUISADORA. Entrevista com Margarida Barreto. *Jornal do Judiciário* (Sintrajud), São Paulo. Disponível em: <http://www.sintrajud.org.br/assedio1.htm>. Acesso em: 28 maio 2007.

BARACAT, Eduardo Milléo. *A boa-fé no Direito individual do trabalho*. São Paulo: LTR, 2003.

BARBI, Celso Agrícola. *Do mandado de segurança*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1966.

BARÓN DUQUE, Miguel; MUNDUATE JACA, Lourdes; BLANCO BAREA, María José. La espiral del mobbing. *Papeles del Psicólogo*, n. 84, p. 55-61,

2003. Disponível em: <http://cvu.rediris.es/pub/bscw.cgi/0/423731>. Acesso em: 13 jun. 2007.

BARRETTO, Vicente de Paulo. Reflexões sobre os direitos sociais. In: SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). *Direitos fundamentais sociais:* estudos de Direito Constitucional, Internacional e Comparado. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. p. 107-134.

BARROS, Alice Monteiro de. *Proteção à intimidade do empregado*. São Paulo: LTR, 1997.

_____. Assédio moral. *Síntese Trabalhista*, Porto Alegre, a. XVI, n. 184, p. 136-151, out., 2004.

BAYLOS GRAU, Antonio Pedro. *Direito do Trabalho:* modelo para armar. Trad. Flávio Benites e Cristina Schultz. São Paulo: LTR, 1999.

BELMONTE, Alexandre Agra. *O monitoramento da correspondência eletrônica nas relações de trabalho*. São Paulo: LTR, 2004.

BESTER, Gisela Maria. *Direito Constitucional.* V. I. Fundamentos teóricos. São Paulo: Manole, 2005.

BITTAR, Carlos Alberto. *Os direitos da personalidade*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1989.

_____. *Reparação civil por danos morais*. Atual. por Eduardo Carlos Bianca Bittar. 3. ed. rev. atual. ampl. 2. tir. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.

BONAVIDES, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*. 12. ed. São Paulo: Malheiros, 2002.

BONCIANI, Mário (org.). *Saúde, ambiente e contrato coletivo de trabalho*: experiências em negociação coletiva. São Paulo: LTR, 1996.

BUSTAMANTE ALSINA, Jorge. *Teoría general de la responsabilidad civil*. 9. ed. ampl. atual. Buenos Aires: Abeledo-Perrot, 1997.

CANASIRO, Soraya. Apresentação. In: GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Meio ambiente do trabalho*: Direito, Segurança e Medicina do Trabalho. São Paulo: Método, 2006. p. 11-2.

CARVALHO, Augusto César Leite de. *Direito individual do trabalho*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

CASAS BAAMONDE, María Emilia. ¿Una nueva constitucionalización del Derecho del trabajo? (Editorial). *Revista Relaciones Laborales*, Madrid, a. XX, n. 11, p. 5-16, jun., 2004.

_____. La plena efectividad de los derechos fundamentales: juicio de ponderación (¿o de proporcionalidad?) y principio de buena fe (Editorial). *Revista Relaciones Laborales*, Madrid, a. XX, n. 12, p. 1-13, jun., 2004.

CASILLO, João. *Dano à pessoa e sua indenização*. 2. ed. rev. ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1994.

CASTELO, Jorge Pinheiro. Tutela antecipada de obrigação de fazer no processo do trabalho – a difícil caminhada em direção à modernidade e à efetividade. *Revista LTR*, São Paulo, v. 63, n. 8, p. 1015-1028, ago., 1999.

CAVALIERI FILHO, Sergio. *Programa de responsabilidade civil*. 4. ed., rev., aum. e atual. São Paulo: Malheiros, 2003.

CHAVES, Antônio. Os direitos fundamentais da personalidade moral (à integridade psíquica, à segurança, à honra, ao nome, à imagem, à intimidade). *Revista Informação Legislativa*, Brasília, a.15, n. 58, p. 157-180, abr./jun., 1978.

COUTINHO, Aldacy Rachid. *Poder punitivo trabalhista*. São Paulo: LTR, 1999.

_____. A autonomia privada: em busca da defesa dos direitos fundamentais dos trabalhadores. In: SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). *Constituição, direitos fundamentais e direito privado*. 2. ed. rev. ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006. p. 167-185.

_____. Dos interesses tutelados em ação civil pública. In: _____; GOSDAL, Thereza Cristina (Org.). *Temas da ação civil pública trabalhista*. Curitiba: Genesis, 2003. p. 27-48.

CUESTA AGUADO, Paz María de la. Derecho Penal y acoso en el ámbito laboral. In: CUESTA AGUADO, Paz María de la; PÉREZ DEL RÍO, Teresa (coords.). *Violencia y género en el trabajo*: respuestas jurídicas a problemas sociales. Sevilla: Mergablum, 2004. p. 117-148.

DALAZEN, João Oreste. Aspectos do dano moral trabalhista. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, v. 65, n. 1, p. 69-84, out./dez., 1999.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade civil no Direito do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTR, 2007.

DELGADO, José Augusto. A supremacia dos princípios nas garantias processuais do cidadão. *Revista de Processo*, São Paulo, a. 17, n. 65, p. 89-103, jan./mar., 1992.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTR, 2007.

DEL REY GUANTER, Salvador. Derechos fundamentales de la persona y contrato de trabajo: notas para una teoría general. *Relaciones Laborales – Revista crítica de teoría y practica*, Madrid, vol. I-1995, p. 181-212, 1995.

DIAS, José de Aguiar. *Da responsabilidade civil*. V. II. 10. ed. 4. tir. rev. e aum. Rio de Janeiro: Forense, 1997.

FERRAJOLI, Luigi. Los fundamentos de los derechos fundamentales. In: _____ et al. *Los fundamentos de los derechos fundamentales*. Madrid: Trotta, 2001. p. 287-381.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. *Novo dicionário Aurélio da língua portuguesa*. 3. ed. rev. atual. Curitiba: Positivo, 2004.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. *Assédio moral nas relações de trabalho*. Campinas: Russel, 2004.

FONSECA, Rodrigo Dias da. Assédio moral – breves notas. *Revista LTR*, São Paulo, v. 71, n. 1, p. 34-45, jan., 2007.

FRANÇA, Rubens Limongi. *Brocardos jurídicos*: as regras de Justiniano. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1969.

FRANCO MORENO, Rocio. *La ley de acoso laboral es "letra muerta" en Colombia*. Disponível em: <http://www.caracol.com.co/noticias/419036.asp>. Acesso em: 13 jun. 2007.

GAMONAL CONTRERAS, Sergio; PRADO LÓPEZ, Pamela. *El mobbing o acoso moral laboral*. Santiago: LexisNexis, 2006.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Meio ambiente do trabalho*: Direito, Segurança e Medicina do Trabalho. São Paulo: Método, 2006.

GARCIA, Maria. Mas, quais são os direitos fundamentais? *Revista de Direito Constitucional e Internacional*, São Paulo, a.10, n. 39, p.115-123, abr./jun., 2002.

GHERSI, Carlos Alberto. *Reparación de daños*. 2. ed. Buenos Aires: Universidade, 1992.

_____. *Teoría general de la reparación de daños*. 2. ed. atual. e ampl. Buenos Aires: Astrea, 1999.

GIGLIO, Wagner Drdla. *Justa causa*: teoria, prática e jurisprudência dos arts. 482 e 483 da CLT. São Paulo: LTR, 1981.

GOMES, Orlando. Direitos de personalidade. *Revista Forense*, Rio de Janeiro, a. 62, v. 216, p. 5-10, out./dez., 1966.

_____. *Introdução ao Direito Civil*. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

_____; GOTTSCHALK, Élson. *Curso de Direito do Trabalho*. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995.

GONZÁLEZ DE RIVERA Y REVUELTA, José Luis. *El maltrato psicológico:* cómo defenderse del *mobbing* y otras formas de acoso. 2. ed. Madrid: Espasa Calpe, 2003.

GONZÁLEZ MORENO, Beatriz. *El Estado social. Naturaleza jurídica y estructura de los derechos sociales*. Madrid: Civitas, 2002.

GONZÁLEZ NAVARRO, Francisco. *Acoso psíquico en el trabajo*: el alma, bien jurídico a proteger. Madrid: Civitas, 2002.

GRINOVER, Ada Pellegrini. A tutela preventiva das liberdades: "habeas corpus" e mandado de segurança. *Revista de Processo*, São Paulo, a. VI, n. 22, p. 26-37, abr./jun., 1981.

GROTT, João Manoel. *Meio ambiente do trabalho:* prevenção – a salvaguarda do trabalhador. 1. ed. 2. tir. Curitiba: Juruá, 2005.

GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. São Paulo: LTR, 2003.

GUILLÉN GESTOSO, Carlos *et al*. *Mobbing*: una visión psicosocial y organizacional. In: CUESTA AGUADO, Paz María de la; PÉREZ DEL RÍO, Teresa (coords.). *Violencia y género en el trabajo*: respuestas jurídicas a problemas sociales. Sevilla: Mergablum, 2004. p. 15-47.

HERKENHOFF, João Baptista. *Como funciona a cidadania.* Manaus: Valer, 2001.

HIRIGOYEN, Marie-France. *El acoso moral en el trabajo*: distinguir lo verdadero de lo falso. Trad. Núria Pujol i Valls. Barcelona: Paidós, 2001.

_____. *Assédio moral*: a violência perversa no cotidiano. 5. ed. Trad. Maria Helena Kühner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HIRONAKA, Giselda Maria Fernandes Novaes. *Responsabilidade pressuposta*. Belo Horizonte: Del Rey, 2005.

JAKUTIS, Paulo. *Manual de estudo da discriminação do trabalho*: estudos sobre discriminação, assédio sexual, assédio moral e ações afirmativas, por meio de comparações entre o Direito do Brasil e dos Estados Unidos. São Paulo: LTR, 2006.

JAVILLIER, Jean-Claude. *Manual de Direito do Trabalho*. Trad. Rita Asdine Bozaciyan. São Paulo: LTR, 1988.

JURADO SEGOVIA, Ángel. Sobre la caracterización jurídica del acoso moral en el trabajo a la luz de los pronunciamientos judiciales. *Revista de Derecho Social*, Albacete, n. 25, p. 191-205, jan./mar., 2004.

KAUFMANN, Marcus de Oliveira. Perspectivas da utilização do assédio moral na proteção e defesa de representantes unitários e não sindicais de trabalhadores nos locais de trabalho. *Revista Trabalhista*, Rio de Janeiro, a. 2, v. VIII, p. 65-96, out./dez., 2003.

KRELL, Andreas Joachim. *Direitos sociais e controle judicial no Brasil e na Alemanha*: os (des)caminhos de um Direito Constitucional "comparado". Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 2002.

LACERDA, Dorval de. *A falta grave no Direito do Trabalho*. 4. ed. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 1976.

LAROUSSE: Gran diccionario de la lengua española. Barcelona: Larousse, 1998.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTR, 2007.

LIMA, Alvino. *A responsabilidade civil pelo fato de outrem*. 2. ed. rev. atual. por Nelson Nery Jr. São Paulo: RT, 2000.

LIMA JR., Jayme Benvenuto. *Os direitos humanos, econômicos, sociais e culturais*. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

LÓPEZ CABARCOS, María de los Ángeles; VÁZQUEZ RODRÍGUEZ, Paula. *Mobbing*: Cómo prevenir, identificar y solucionar el acoso psicológico en el trabajo. Madrid: Pirámide, 2003.

LORENZO DE MEMBIELA, Juan B. *El acoso moral en el trabajo*: su indefinición jurídica. Disponível em: <http://www.mobbing.nu>. Acesso em: 13 jun. 2007.

LOUSADA AROCHENA, José Fernando. La jurisprudencia constitucional sobre la prueba de la discriminación y de la lesión de derechos fundamentales. *Revista de Derecho Social*, Albacete, n. 30, p. 35-54, abr./jun., 2005.

_____. La prueba de la discriminación y del acoso sexual y moral en el proceso laboral. *Evocati Revista*, n. 18, s.p., jun., 2007. Disponível em: <http://www.evocati.com.br/evocati/artigos.wsp?tmp_codartigo=123>. Acesso em: 15 jun. 2007.

LUQUE PARRA, Manuel. *Los límites jurídicos de los poderes empresariales en la relación laboral*. Barcelona: Bosch, 1999.

MACHADO JÚNIOR, César Pereira da Silva. *O ônus da prova no processo do trabalho*. 3. ed. rev. atual. São Paulo: LTR, 2001.

MACHADO, Sidnei. *O direito à proteção ao meio ambiente de trabalho no Brasil*: os desafios para a construção de uma racionalidade normativa. São Paulo: LTR, 2001.

MAGANO, Octavio Bueno. *Do poder diretivo na empresa*. São Paulo: Saraiva, 1982.

MANTERO DE SAN VICENTE, Osvaldo. Derecho del Trabajo y derechos humanos fundamentales. *Derecho Laboral*, Montevideo, tomo XLVI, n. 211, p. 434-485, jul./set., 2003.

MARANHÃO, Délio de Albuquerque. Contrato de trabalho. Atual. por João de Lima Teixeira Filho. In: SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes *et al. Instituições de Direito do Trabalho*. V. I. 19. ed. atual. por Arnaldo L. Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTR, 2000. p. 235-291.

_____. Alteração das condições de trabalho. Atual. por João de Lima Teixeira Filho. In: SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes *et al. Instituições de Direito do Trabalho*. V. I. 19. ed. atual. por Arnaldo L. Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTR, 2000. p. 528-559.

MARINONI, Luiz Guilherme. *Efetividade do processo e tutela de urgência*. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1994.

_____. *Tutela inibitória*: individual e coletiva. 3. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003.

MARX, Karl; ENGELS, Friederich. *Manifesto do Partido Comunista (1848)*. Trad. Sueli Tomazini Barros Cassal. Porto Alegre: L&PM, 2002.

MEDINA, María Dolores Rubio de. *Extinción del contrato laboral por acoso moral* – mobbing. Barcelona: Bosch, 2002.

MELHADO, Reginaldo. *Poder e sujeição*: os fundamentos da relação de poder entre capital e trabalho e o conceito de subordinação. São Paulo: LTR, 2003.

_____. *Metamorfoses do capital e do trabalho*: relações de poder, reforma do Judiciário e competência da justiça laboral. São Paulo: LTR, 2006.

MELO, Sandro Nahmias. *Meio ambiente do trabalho*: direito fundamental. São Paulo: LTr, 2001.

MESQUITA, Luiz José de. *Direito disciplinar do trabalho*. 2. ed. fac-similar. São Paulo: LTR, 1991.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. Assédio moral e seus efeitos jurídicos. *Síntese Trabalhista*, Porto Alegre, a. XV, n. 169, p. 140-150, jul., 2003.

MERCADER UGUINA, Jesús R. *Derecho del Trabajo, nuevas tecnologías y sociedad de la información*. Valladolid: Lex Nova, 2002.

MIRANDA, Francisco Cavalcanti Pontes de. *Tratado de Direito Privado*. 1.ed. atual. por Vilson Rodrigues Alves. T. XXVI. Campinas: Bookseller, 2003.

MOLINA NAVARRETE, Cristóbal. Bases jurídicas y presupuestos políticos para la eficacia social inmediata de los derechos fundamentales. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, Madrid, n. 3, p. 63-104, jul./set., 1991.

_____; OLARTE ENCABO, Sofía. Límites constitucionales a la libertad de empresa y derechos fundamentales "inespecíficos" del trabajador. *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de Granada*, Granada, 3. época, n. 2, p. 263-290, 1999.

MONTENEGRO, Antonio Lindbergh C. *Ressarcimento de danos*. 6. ed. ampl. atual. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 1999.

MORAES, Alexandre de. Direitos humanos fundamentais e as Constituições brasileiras. In: PELLEGRINA, Maria Aparecida; SILVA, Jane Granzoto Torres da (coord.). *Constitucionalismo social*. São Paulo: LTR, 2003. p. 226-245.

NARANJO DE LA CRUZ, Rafael. *Los límites de los derechos fundamentales en las relaciones entre particulares:* la buena fe. Madrid: Boletín Oficial del Estado y CEPC, 2000.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 18. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2003.

_____. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 31. ed. São Paulo: LTr, 2005.

NORONHA, Fernando. *Direito das obrigações*: V. I. Fundamentos do direito das obrigações: introdução à responsabilidade civil. São Paulo: Saraiva, 2003.

NUNES, Rizzatto. *O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana:* doutrina e jurisprudência. São Paulo: Saraiva, 2002.

OLIVEIRA, Carlos Alberto Álvaro de. O processo civil na perspectiva dos direitos fundamentais. *Revista de Processo*, São Paulo, a. 29, n. 113, p. 9-21, jan./fev., 2004.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo V. *O dano pessoal no Direito do Trabalho*. São Paulo: LTR, 2002.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 3. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: LTR, 2001.

O VÍRUS FISLING É CONTAGIOSO. Entrevista com Robert I. Sutton. *Focus Magazin*, Munique, n. 6, p. 76, 5 fev. 2007.

PALOMBELLA, Gianluigi. Derechos fundamentales. Argumentos para una teoría. Trad. Alfonso García Figueroa. *DOXA-Cuadernos de Filosofía del Derecho*, Universidad de Alicante, n. 22, p. 525-579, 1999.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. *Revista LTR Legislação do Trabalho*, São Paulo, v. 70, n. 9, p. 1079-1089, set., 2006.

_____; GIACOMO, Fernanda Salinas di. A aplicabilidade da denunciação da lide no processo do trabalho. *Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário*, Porto Alegre, a. III, n. 18, p. 32-50, maio/jun., 2007.

PÁRAMO ARGÜELLES, Juan Ramón de. Concepto de derechos fundamentales. In: VV. AA. *Constitución y derechos fundamentales*. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2004. p. 195-214.

PAROSKI, Mauro Vasni. *Dano moral e sua reparação no Direito do Trabalho*. Curitiba: Juruá, 2006.

PECES-BARBA MARTÍNEZ, Gregorio. La dignidad de la persona desde la Filosofía del Derecho. *Cuadernos "Bartolomé de las Casas",* n. 26. Madrid: Dykinson, 2002.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. *Responsabilidade civil*. 9. ed. 8. tir. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

PERELMAN, Chaïm. *Ética e Direito*. Trad. Maria Ermantina Galvão. 4. tir. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

PÉREZ DEL RÍO, Teresa. La violencia de género en el trabajo: acoso sexual y moral por razón de género. In: CUESTA AGUADO, Paz María de la; PÉREZ DEL RÍO, Teresa (coords.). *Violencia y género en el trabajo*: respuestas jurídicas a problemas sociales. Sevilla: Mergablum, 2004. p. 49-94.

PÉREZ LUÑO, Antonio-Enrique. *Los derechos fundamentales*. 8. ed. Madrid: Tecnos, 2004.

_____. Las generaciones de derechos humanos. *Revista del Centro de Estudios Constitucionales*, Madrid, n. 10, p. 203-217, set./dez., 1991.

PERIS, María Dolores. *La prueba de la violencia*. Disponível em: <http://www.mobbing.nu>. Acesso em: 13 jun. 2007.

POZZOLO, Paulo Ricardo. *Ação inibitória no processo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2001.

PRIETO SANCHÍS, Luis. *Ley, principios, derechos*. Cuadernos "Bartolomé de las Casas" n. 7. Madrid: Dykinson, 1998.

_____. El constitucionalismo de los derechos. *Revista Española de Derecho Constitucional*, Madrid, a. 24, n. 71, p. 47-72, maio/ago. 2004.

_____. Los derechos sociales y el principio de igualdad sustancial. *Revista del Centro de Estudios Constitucionales*, Madrid, n. 22, p. 9-57, set./dez., 1995.

RAMOS FILHO, Wilson. Direito alternativo e cidadania operária. In: ARRUDA JR., Edmundo Lima de (org.). *Lições de direito alternativo*. São Paulo: Acadêmica, 1991. p. 155-171.

_____. A globalização dos direitos humanos. In: ARRUDA JR., Edmundo Lima de; RAMOS, Alexandre (orgs.). *Globalização, neoliberalismo e o mundo do trabalho*. Curitiba: EDIBEJ, 1998. p. 171-192.

REIS, Clayton. *Os novos rumos da indenização do dano moral*. Rio de Janeiro: Forense, 2003.

ROCHA, Julio Cesar de Sá da. *Direito ambiental do trabalho*: mudanças de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador. São Paulo: LTR, 2002.

RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. Trad. Wagner Drdla Giglio. São Paulo: LTR, 1993.

ROMAGNOLI, Umberto. Weimar, ¿y después? In: APARICIO TOVAR, Joaquín *et al. Autoridad y democracia en la empresa*. Madrid: Trotta, 1992. p. 17-26.

ROMERO RODENAS, María José. *Protección frente al acoso en el trabajo*. Albacete: Bomarzo, 2004.

ROSA, Elianne Maria Meira. *Constitucionalismo social no Mercosul*. São Paulo: Themis, 2002.

RUIZ CASTILLO, María del Mar. La vertiente jurídica del acoso moral en el trabajo: una aproximación al panorama actual. *Relaciones Laborales*, Madrid, a. XX, n. 10, p. 29-67, maio, 2004.

RUIZ, Ivan Aparecido; MACHADO, Isadora Vier. Tutelas de urgência e preventivas: aplicabilidade em casos de assédio moral. *Revista de Processo*, São Paulo, a. 32, n. 146, p. 132-150, abr., 2007.

SANTOS, Antonio Jeová. *Dano moral indenizável*. 3. ed. rev. atual. ampl. 2. tir. São Paulo: Método, 2001.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *O dano moral na dispensa do empregado*. São Paulo: LTR, 1998.

_____. *Responsabilidade objetiva e subjetiva do empregador em face do novo Código Civil*. São Paulo: LTR, 2007.

SARAVIA MACHADO, Elizabeth. Acoso psicológico en el trabajo. *Relaciones Laborales*, Montevideo, n. 2, p. 51-70, ago., 2003.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*. 2. ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

_____. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

_____. Apresentação. In: _____ (Org.). *Direitos fundamentais sociais:* estudos de Direito Constitucional, Internacional e Comparado. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

_____. Direitos fundamentais e direito privado: algumas considerações em torno da vinculação dos particulares aos direitos fundamentais. *Revista Jurídica*, Porto Alegre, a. 55, n. 352, p. 45-94, fev., 2007.

SILVA, Floriano Corrêa Vaz da. *Direito Constitucional do Trabalho*. São Paulo: LTR, 1977.

SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 10. ed. São Paulo: Malheiros, 1995.

SILVA, Ovídio Araújo Baptista da. *A ação cautelar inominada no direito brasileiro*. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1991.

_____. *Curso de Processo Civil*. V. II. Execução obrigacional, execução real, ações mandamentais. 5. ed. rev. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002.

SIMM, Zeno. Acidente “in itinere” e suicídio: novos aspectos. *Revista de Previdência Social*, São Paulo, a. XIV, n. 117, p. 526-8, ago., 1990.

_____. *Os direitos fundamentais e a seguridade social*. São Paulo: LTR, 2005.

_____. Os direitos fundamentais nas relações de trabalho. *Revista LTR Legislação do Trabalho*, São Paulo, v. 69, n. 11, p. 1287-1303, nov., 2005.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. Derecho del Trabajo y derechos humanos fundamentales. *Libro de Informes Generales del XVII Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Montevideo, p. 161-187, 2003.

SOTO VÁZQUEZ, Wanda E. *Un negocio no lucrativo:* la violencia institucional. Disponível em: <http://www.mobbing.nu>. Acesso em: 13 jun. 2007.

STOCO, Rui. *Tratado de responsabilidade civil.* 6. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. Da remuneração. In: SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes *et al. Instituições de Direito do Trabalho*. V. I 19. ed. atual. por Arnaldo L. Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTR, 2000. p. 329-492.

_____ *et al. Instituições de Direito do Trabalho*. 2 V. 19. ed. atual. por Arnaldo L. Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTR, 2000.

TÁMEZ, Carlos André Silva; PRADO, Leandro Cadenas. *Ética na administração pública*. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

TEIXEIRA, João Régis Fassbender; SIMM, Zeno. *Teoria prática do Direito do Trabalho*. São Paulo: RT, 1981.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. *A prova no processo do trabalho*. São Paulo: LTR, 1983.

_____. *Litisconsórcio, assistência e intervenção de terceiros no processo do trabalho*. São Paulo: LTR, 1991.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. *Dano moral*. 4. ed. atual. ampl. São Paulo: Juarez de Oliveira, 2001.

_____. *Curso de Direito Processual Civil*. V. I. Teoria geral do Direito Processual Civil e processo de conhecimento. Rio de Janeiro: Forense, 2004.

TORRES, Ricardo Lobo. A metamorfose dos direitos sociais em mínimo existencial. In: SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). *Direitos fundamentais sociais:* estudos de Direito Constitucional, Internacional e Comparado. Rio de Janeiro: Renovar, 2003, p. 1-46.

TRINDADE, Antonio Augusto Cançado. Prefácio. In: LIMA JR., Jayme Benvenuto. *Os direitos humanos econômicos, sociais e culturais*, Rio de Janeiro: Renovar, 2001. s.p.

UGARTE CATALDO, José Luis. *El nuevo Derecho del Trabajo*. Santiago: LexisNexis, 2007.

VALDÉS DAL-RÉ, Fernando. Poderes del empresario y derechos de la persona del trabajador. In: APARICIO TOVAR, Joaquín *et al. Autoridad y democracia en la empresa*. Madrid: Trotta, 1992. p. 27-49.

_____. Los derechos fundamentales de la persona del trabajador. *Libro de Informes Generales del XVII Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Montevideo, p. 37-187, 2003.

VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, Manuel. *Mobbing, violencia física y estrés en el trabajo*: aspectos jurídicos de los riesgos psicosociales. Barcelona: Gestión 2000.com, 2005.

VENOSA, Sílvio de Salvo. *Direito Civil*: responsabilidade civil. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

VIANA, Márcio Túlio. *Direito de resistência*. São Paulo: LTR, 1996.

VIANNA, Segadas. Antecedentes históricos. In: SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes *et al. Instituições de Direito do Trabalho*. V. I. 19. ed. atual. por Arnaldo L. Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTR, 2000. p. 27-49.

WAMBIER, Luiz Rodrigues; ALMEIDA, Flávio Renato Correia de; TALAMINI, Eduardo. *Curso avançado de processo civil*. V. I. Teoria geral do processo e processo de conhecimento. 3. ed. rev., atual. ampl. 3. tir. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001.

WANDELLI, Leonardo Vieira. *Despedida abusiva*. São Paulo: LTR, 2004.

WEISBERGER, Lauren. *O diabo veste Prada*. Trad. Ana Luiz Borges. 14. ed. Rio de Janeiro: Record, 2006.

ZANELLATO, Fabíola. Assédio moral: a próxima vítima pode ser você. *Revista Corpore*, Curitiba, a. 4, n. 16, p.48-49, 2007.

ANEXOS

ANEXO I

LIPT – LEYMANN INVENTORY OF PSYCHOLOGICAL TERRORIZATION

LIPT – Inventário de Acosso Laboral de Leymann (versão modificada por González de Rivera*)					
* José Luis González de Rivera y Revuelta y Manuel Rodríguez-Abuin, "Cuestionario de estrategias de acoso psicológico: El LIPT –60", *Psiquis*, 2003, 24:59-66.					
Abaixo segue uma lista de distintas situações ou condutas de maltrato que você pode ter sofrido em seu trabalho. Marque em cada uma delas o grau em que a tenha experimentado. Marque com um (x): zero ("0") se **não** experimentou essa conduta um ("1") se a experimentou **um pouco** dois ("2") se a experimentou **moderada** ou **medianamente** três ("3") se a experimentou **bastante** e quatro ("4") se a experimentou **muito** ou **exageradamente**					
1. Seus superiores não o deixam expressar-se ou dizer o que tem a dizer	0	1	2	3	4
2. Interrompem-no quando fala	0	1	2	3	4
3. Seus companheiros colocam-lhe dificuldades para expressar-se ou não o deixam falar	0	1	2	3	4
4. Gritam ou o repreendem em voz alta	0	1	2	3	4

5. Criticam seu trabalho	0	1	2	3	4
6. Criticam sua vida privada	0	1	2	3	4
7. Recebe chamadas telefônicas ameaçadoras, insultuosas ou acusadoras	0	1	2	3	4
8. É ameaçado verbalmente	0	1	2	3	4
9. Recebe recados ou bilhetes ameaçadores	0	1	2	3	4
10.Não o olham, ou olham com desprezo ou gestos de repúdio	0	1	2	3	4
11. Ignoram sua presença, não respondem às suas perguntas	0	1	2	3	4
12. As pessoas deixaram ou estão deixando de dirigir-se a você ou de lhe falar	0	1	2	3	4
13. Não consegue falar com ninguém, todos o evitam	0	1	2	3	4
14. Instalam-no em um lugar de trabalho que o mantém isolado do restante de seus companheiros	0	1	2	3	4
15. Proíbem seus companheiros de falar com você	0	1	2	3	4
16.Geralmente ignoram-no ou tratam-no como se fosse invisível	0	1	2	3	4
17.Caluniam-no e fazem comentários pelas suas costas	0	1	2	3	4
18. Fazem circular rumores falsos ou infundados sobre você	0	1	2	3	4
19. Colocam-no em ridículo, zombam de você	0	1	2	3	4
20. Tratam-no como se fosse um doente mental ou dão a entender isso	0	1	2	3	4
21. Tentam obrigá-lo a fazer um exame psiquiátrico ou uma avaliação psicológica	0	1	2	3	4

22. Zombam de algum defeito ou deformidade física que possa ter	0	1	2	3	4
23. Imitam sua forma de andar, sua voz, seus gestos para ridicularizá-lo	0	1	2	3	4
24. Atacam ou zombam de suas convicções políticas, ou de suas crenças religiosas	0	1	2	3	4
25. Ridicularizam ou zombam de sua vida privada	0	1	2	3	4
26. Zombam da sua nacionalidade, procedência ou lugar de origem	0	1	2	3	4
27. Atribuem-lhe um trabalho humilhante	0	1	2	3	4
28. Seu trabalho é avaliado de maneira parcial, injusta e mal-intencionada	0	1	2	3	4
29. Suas decisões são sempre questionadas ou contrariadas	0	1	2	3	4
30. Dirigem-lhe insultos ou comentários obscenos ou degradantes	0	1	2	3	4
31. Assediam-no ou fazem insinuações ou gestos de natureza sexual	0	1	2	3	4
32. Não lhe atribuem novas tarefas, ou não tem nada para fazer	0	1	2	3	4
33. Cortam suas iniciativas, não lhe permitem desenvolver suas idéias	0	1	2	3	4
34. Obrigam-no a fazer tarefas absurdas ou inúteis	0	1	2	3	4
35. Designam-lhe tarefas muito abaixo da sua competência	0	1	2	3	4
36. Sobrecarregam-no sem cessar com tarefas novas e diferentes	0	1	2	3	4
37. Obrigam-no a realizar tarefas humilhantes	0	1	2	3	4
38. Atribuem-lhe tarefas muito difíceis ou muito acima do seu preparo, nas quais é muito provável que fracasse	0	1	2	3	4
39.Obrigam-no a realizar trabalhos nocivos ou perigosos	0	1	2	3	4
40. Ameaçam-no com violência física	0	1	2	3	4
41. Recebe ataques físicos leves como advertência	0	1	2	3	4
42. Atacam-no fisicamente sem qualquer consideração	0	1	2	3	4
43. Propositalmente provocam gastos para prejudicá-lo	0	1	2	3	4
44. Causam-lhe danos em seu domicílio ou em seu posto de trabalho	0	1	2	3	4
45. Recebe agressões sexuais físicas diretas	0	1	2	3	4
46. Ocasionam danos em seus pertences ou em seu veículo	0	1	2	3	4
47. Manipulam suas ferramentas (por exemplo, apagam arquivos de seu computador)	0	1	2	3	4
48. Furtam alguns de seus pertences, documentos ou ferramentas de trabalho	0	1	2	3	4

49. Expõem informações confidenciais e negativas a seu respeito, sem notificá-lo ou dar-lhe condições de defesa	0	1	2	3	4
50. As pessoas que o apóiam recebem ameaças ou pressões para que se afastem de você	0	1	2	3	4
51. Devolvem, abrem ou interceptam sua correspondência	0	1	2	3	4
52. Não lhe passam as ligações telefônicas, ou dizem que você não está	0	1	2	3	4
53. Perdem ou esquecem de suas encomendadas ou pedidos	0	1	2	3	4
54. Silenciam ou minimizam seus esforços, êxitos e acertos	0	1	2	3	4
55. Ocultam suas habilidades e capacidades especiais	0	1	2	3	4
56. Exageram suas falhas e erros	0	1	2	3	4
57. Informam mal sobre sua constância e dedicação	0	1	2	3	4
58. Controlam de maneira muito rígida seu horário	0	1	2	3	4
59. Quando solicita permissão ou atividade a que tem direito, esta lhe é negada ou colocam dificuldades	0	1	2	3	4
60. Provocam-no para obrigá-lo a reagir emocionalmente	0	1	2	3	4

Fonte: GONZÁLEZ DE RIVERA Y REVUELTA, José Luis. *El maltrato psicológico:* cómo defenderse del *mobbing* y otras formas de acoso. 2. ed. Madrid: Espasa Calpe, 2003, p. 44-7 (grifos do original).

ANEXO II

LIPT (LEYMANN INVENTORY OF PSYCHOLOGICAL TERRORIZATION)
REDUZIDO DE VAN DICK E WAGNER

LIPT reduzido de Van Dick e Wagner*		
	Verdadeiro	Falso
1. O chefe trata-me como se eu fosse invisível. 2. O chefe freqüentemente critica-me sem razão. 3. Meus companheiros espalham rumores a meu respeito. 4. Costumam excluir-me de atividades sociais.		
* R. van Dick e U. Wagner, “Stress and Strain in teaching. A structural equation approach”, *British Journal of Educational Psychology*, 71 (2001), p. 243-259		

Fonte: GONZÁLEZ DE RIVERA Y REVUELTA, José Luis. *El maltrato psicológico:* cómo defenderse del *mobbing* y otras formas de acoso. 2. ed. Madrid: Espasa Calpe, 2003, p. 49.

ANEXO III

CONDUTAS QUE INDICAM A EXISTÊNCIA DE *MOBBING* SEGUNDO KNORZ E ZAPF

Condutas que indicam a existência de *mobbing* (segundo Knorz e Zapf*)
1. Proíbe-se à vitima conversar com seus companheiros. 2. Não se responde às suas perguntas verbais ou escritas. 3. Instigam-se seus companheiros contra a vítima. 4. Tudo o que diz é distorcido ou volta-se contra si. 5. É excluída de festas e atividades sociais. 6. Os companheiros evitam trabalhar junto com a vítima. 7. A palavra é-lhe dirigida de modo hostil e grosseiro. 8. É provocada para ser induzida a reagir emocionalmente. 9. São feitos comentários mal-intencionados sobre a vítima. 10. Os subordinados não obedecem às suas ordens. 11. É desmoralizada ou posta em evidência ante seus chefes. 12. Suas propostas são de pronto rejeitadas. 13. Seu aspecto físico é ridicularizado. 14. É-lhe subtraída toda a possibilidade de atividade e influência. 15. Fazem-na trabalhar paralelamente com a pessoa que será sua sucessora. 16. É responsabilizada por erros cometidos pelos demais. 17. São-lhe passadas informações falsas ou erradas. 18. São-lhe negados cursos de reciclagem e formação. 19. Atribuem-lhe tarefas para as quais sempre dependa de outro. 20. É controlada e vigiada com rigor inusual. 21. Muda-se sua mesa ou seu posto de trabalho de lugar sem aviso. 22. Manipulam-se suas ferramentas de trabalho para prejudicá-la (por exemplo, apagar arquivos do seu computador). 23. Abre-se ou intercepta-se sua correspondência. 24. Quando pede licenças especiais a que tem direito, como por doença, sem salário etc., são colocados empecilhos ou recebe ameaças.
* C. Knorz e D. Zapf, "*Mobbing.* Eine extreme form sozialer Stressoren am Arbeitsplatz", *Zeitschrift für Arbeits un Organisations Psychologie,* 40 (1996), p. 12-21

Fonte: GONZÁLEZ DE RIVERA Y REVUELTA, José Luis. *El maltrato psicológico:* cómo defenderse del *mobbing* y otras formas de acoso. 2. ed. Madrid: Espasa Calpe, 2003, p. 48-9.

ANEXO IV

ESTATÍSTICAS SOBRE ASSÉDIO MORAL NA EUROPA

A) ESTATÍSTICAS DO ACOSSO PSÍQUICO NA ESPANHA E NA UNIÃO EUROPÉIA

- Na Espanha, ao menos 15% dos trabalhadores na ativa declaram terem sido assediados em seu posto de trabalho, numa investigação realizada no ano de 2001 pela Universidade de Alcalá de Henares.
- Tão somente em Madrid, os Juizados registraram 150.000 casos de assédio moral durante o ano de 2002. As estatísticas oferecidas no Primeiro Fórum Nacional de Expertos em Assédio Moral no Trabalho, organizado pela Universidade de Santiago em julho de 2002, apontavam o número de 2,3 milhões de espanhóis que sofriam acosso laboral.
- No âmbito europeu as estatísticas oferecidas por Hans-Horst Konkolewsky, diretor da Agência Européia para a Segurança e a Saúde no Trabalho (AESST), na apresentação da Comissão de Trabalho e Ação Social do Parlamento Basco, celebrada em Vitória em 9-12-2002, indica o acosso em 9% dos trabalhadores da União, isto é, 13 milhões de pessoas manifestaram estar submetidas ao acosso moral, baseando-se na Terceira Pesquisa Européia sobre Condições do Trabalho da Fundação para a Melhoria das Condições de Vida e Trabalho, com sede em Dublin, para o ano de 2000.
- Por países da União, a Terceira Pesquisa determina os seguintes níveis: 15% na Finlândia; 14% na Holanda; 14% na Grã-Bretanha; 12% na Suécia; 11% na Bélgica; 10% na França; 10% na Irlanda; 8% na Alemanha; 7% na Dinamarca; 7% em Luxemburgo; 6% na Áustria; 5% na Grécia; 4% na Itália e 4% em Portugal; na Espanha fala-se em 5%.
- O motivo de a pesquisa fixar em 5% o acosso moral na Espanha contra 15% fixados pelos peritos nacionais explica-se por várias causas, principalmente pela publicidade dada ao *mobbing* e seu debate na sociedade durante os anos de 2001-2002 após algumas sentenças ditadas pelos Juizados Sociais e Salas Sociais e de Contencioso-Administrativo dos Tribunais Superiores de Justiça. Também se deve ao efeito expansivo que causa todo fenômeno da recente objetivação e de escassa normatividade. Ainda porque, além dos aspectos mais insignificantes ou passageiros, esta fenomenologia manifesta uma patologia laboral que, desconhecida até o momento, emerge do espírito dos homens objetivando-se em denúncias perante organizações sociais com vistas a reparar o ilícito cometido.
- Por setores produtivos da União o acosso é mais virulento nos seguintes: administração pública e defesa com 14%; educação e saúde com 12%; hotéis e restaurantes com 12% e transportes e comunicações com 12%. Onde a aparição do *mobbing* se dá de forma mais moderada é nos setores: construção, 5%; eletricidade, gás e água, 3%; agricultura e pesca, 3%.
- Por sexos, a mulher padece mais do *mobbing* que o homem: 10% contra 8%.
- Um ponto de convergência das estatísticas de todos os Estados é que a ocorrência do acosso moral é mais alta em trabalhos exigentes que comportam altos níveis de ansiedade e os setores onde se produzem mais denúncias são o da saúde e da administração pública. No âmbito da União Européia recorde-se que na Administração a violência psicológica se centrou em 14% enquanto que na saúde alcança 12%.

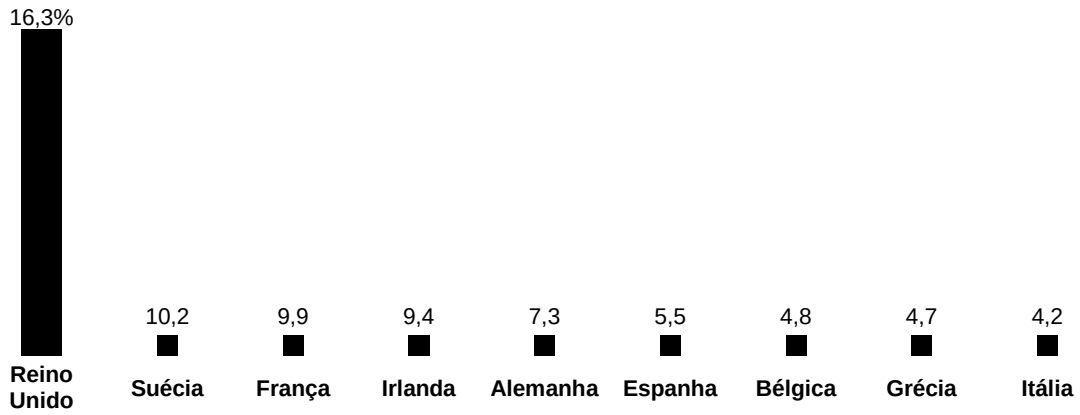
- Outras cifras demonstrativas da extensão mundial do fenômeno *mobbing* e relativas ao setor da saúde se quantificam em 30,9% na Bulgária, 20,6% na África do Sul, 10,7% na Tailândia, 22,1% no Líbano, 10,5% na Austrália e 15,2 no Brasil.

(Fonte: LORENZO DE MEMBIELA, Juan B. *El acoso moral en el trabajo:* su indefinición jurídica. Disponível em: <http://www.mobbing.nu>. Acesso em: 13 jun. 2007.

B) GRÁFICO ESTATÍSTICO SOBRE O ASSÉDIO MORAL NA EUROPA

Estatística sobre assédio moral na Europa

Percentual de trabalhadores(as) afetados(as)



Atualizado em julho de 2004.
(O uso deste material é livre, contanto que seja respeitado o texto original e citada a fonte: <http://www.assediomoral.org>.)

Fonte: <http://www.assediomoral.org>. Acesso em: 19 mar. 2007.

ANEXO V

LISTA DE PÁGINAS *WEB*

RELAÇÃO DE ALGUNS SÍTIOS SOBRE O TEMA *MOBBING*

- http://www.bullying.net
- http://www.tirbunalpopular.hpg.ig.com.br
- http://www.cyberbullying.org[1239]
- http://www.bullying.org[1240]
- http://prevnet.ca[1241]
- http://www.workplacemobbing.com (Austrália)
- http://www.sasam.be (Bélgica)
- http://www.mobbing.ca (Canadá)
- http://www.klimaev.de (Alemanha)
- mobbingwerkstatt.de (Alemanha)
- ifrance.com/achp[1242]
- http://rhmt.free.fr/liens.htm[1243]
- http://www.mobbing-prima.it/princ_it.htm[1244]
- http://www.stopmobbing.it/ (Itália)
- http://www.mobbing-usa.com (Estados Unidos)
- naah.jp[1245]
- http://www.worktrauma.org (África do Sul)
- http://www.leymann.se (Suécia)
- http://www.mobbingNo.org[1246]
- http://www.bullyonline.org[1247] e www.bullyonline.org/stress/ptsd.htm
- http://www.successunlimited.co.uk[1248]

[1239] Trata do assédio ou *bullying* por meios eletrônicos.
[1240] Esta entidade adota o seguinte lema: "Cada um tem o direito de ser respeitado e a responsabilidade de respeitar os outros".
[1241] Do Canadá, sendo a sigla formada da denominação *Promoting Ralationships and Eliminating Violence Network*, entidade sucessora da CIPB (*Canadian Initiative for the Prevention of Bullying*), porém voltada para a violência contra crianças, inclusive nas escolas.
[1242] Da França, é o sítio oficial da A.C.H.P. , *Association Contre le Harcèlement Professionnel*.
[1243] Da França (*résistance au harcèlement moral au travail – Liens*).
[1244] Da Itália, é o sítio da PRIMA - *Associazione Italiana contro MOBBING e Stress Psico-sociale*.
[1245] Do Japão, sobre *harassment* acadêmico.
[1246] Da Espanha, sítio da *Mobbing No!-Associació Catalana*.
[1247] Do Reino Unido, é o sítio da *UK National Workplace Bullying Advice Line*.
[1248] Do Reino Unido, indica livros sobre *bullying*.